

ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ТА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ІНСТРУКТИВНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
ДО НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ ТА ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ

Напрямок підготовки **053 Психологія**

**УДК 159.9
К13**

*Рекомендовано до друку Вченою радою Житомирського державного університету
імені Івана Франка
(протокол № 2 від 31 січня 2020 року)*

Рецензенти:

- | | |
|-------------------|--|
| Голентовська О.С. | завідувачка ресурсного центру підтримки інклюзивної освіти КЗ «Житомирський ОІППО» ЖОР, кандидат психологічних наук |
| Шепельова М.В | кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії психології творчості Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України |

К13 Психологія праці та інженерна психологія: інструктивно-методичні матеріали / укладач Кириченко В.В. – Житомир : ЖДУ імені Івана Франка, 2020. – 81 с.

У інструктивно-методичних матеріалах представлено план лекційних, семінарських та лабораторних робіт до курсу «Психологія праці та інженерна психологія». Вказані питання для самопідготовки, рекомендована література для самостійного опрацювання, перелік реферативних повідомлень, базові методи досліджень, які виносяться на опрацювання у межах ПОЗ.

УДК 159.9

© Кириченко В.В., 2020

ЗМІСТ

Вступ	4
Розподіл навчального часу за темами	6
Рекомендації до організації самостійної роботи	9
Алгоритм виконання лабораторної роботи	11
<i>Модуль 1</i> Вступ до психології праці.....	18
<i>Модуль 2</i> Особистість як суб'єкт професійної діяльності	24
<i>Модуль 3</i> Психофізіологія професійної діяльності	35
<i>Модуль 4</i> Психологія професійної орієнтації та вибору професії.....	43
<i>Модуль 5.</i> Психологія професійної адаптації	51
<i>Модуль 6</i> Психологія виробничого колективу	56
<i>Модуль 7</i> Інженерна психологія та ергономіка виробничого середовища	65
Критерії оцінювання	71

ВСТУП

Психологія праці є однією з актуальних галузей наукових досліджень. Постійний інтерес до неї підтримується завдяки зростаючій в умовах євроінтеграції необхідності покращення продуктивності праці за рахунок науково обґрунтованого підходу до вивчення індивідуально-психологічних властивостей особистості. Назагал психологія праці спрямована на вирішення проблем, пов'язаних із гуманізацією суспільства та вивчення працівника як суб'єкта професійних відносин – самостійного діяча й ініціатора трудової активності.

Змістові модулі курсу розкривають проблеми психічного розвитку працівника у професійному середовищі, сприяють формуванню загальних уявлень про психологію професій та психологічне вивчення професій. Узагальнення теоретичного матеріалу з курсів загальної психології, диференціальної психології та психофізіології допоможуть у вивченні психологічних закономірностей працездатності та особливостей професійної діяльності в особливих умовах (монотонії, нервово-психічної напруги, сенсорної депривації). Зміст питань висвітлює особливості спільної діяльності трудового колективу та проблеми міжособистісної взаємодії працівників, звертається увага на проблеми міжособистісних конфліктів та можливості їх вирішення. У межах курсу реалізуються базові науково-методологічні та філософсько-антропологічні принципи концепції універсального дизайну, який розкриває можливості побудови соціального середовища зручного та доступного для усіх її членів. Основні принципи підходу реалізовані у межах висвітлення питань психофізіологічного забезпечення трудової діяльності, психологічної адаптації до професійної діяльності та виробничого середовища, ергономіка виробничого середовища та психологія взаємодії зі знаряддями праці та виробничими технологіями. У змісті курсу розкривається ідея доступності професійної діяльності для різних категорій осіб, можливості професійної зайнятості особами, що мають вади психічного та фізичного розвитку та осіб, що мають інвалідність. Окремі питання стосуються можливостей професійної зайнятості осіб пенсійного віку а також психологічна адаптація жінок до професійної діяльності у після декретний період.

Програму нормативної дисципліни «Психологія праці та інженерна психологія» складено відповідно до місця та значення дисципліни за структурно-логічною схемою, передбаченою освітньо-професійною програмою бакалавра з напрямку підготовки «Соціально-поведінкові науки». Вона охоплює всі змістові модулі, визначені освітньо-професійною програмою для мінімальної кількості годин, передбачених державним стандартом освіти. Матеріали курсу складені з урахуванням освітньо-кваліфікаційних характеристик підготовки фахівців за напрямками 053 «Психологія». Вони також можуть використовуватися у процесі професійної підготовки студентів технічних та економічних спеціальностей. Посібник складається з лекційного матеріалу, завдань для самостійної й аудиторної роботи та лабораторного практикуму, побудованого за принципом роботи з професійно-орієнтованими завданнями (О.Л. Музика, І.С. Загурська, В.В. Горбунова та ін.). У межах семінарських занять студенти мають можливість ознайомитися з теоретичними основами модулю та використати засвоєнні знання під час роботи з моделлю ситуації професійної діяльності.

Навчальна дисципліна «Психологія праці та інженерна психологія» тісно пов'язані з такими навчальними дисциплінами як «Загальна психологія», «Психологія здоров'я», «Диференційна психологія», «Психофізіологія», «Організаційна психологія». Вона має також широкі міжпредметні зв'язки з медичними дисциплінами

(психогігієна, фізична та психічна реабілітація) та соціально-економічними (економіка, соціологія, демографія).

Метою вивчення курсу є засвоєння базових знань із психології праці та оволодіння елементарними дослідницьким навиками, які дозволять фахівцю у майбутньому самостійно вирішувати завдання дослідницького і консультативного характеру у сфері професійної діяльності, здійснювати психологічний супровід професійної діяльності працівників, діагностувати потенційні небезпеки психічному та фізичному благополуччю. У межах курсу студенти мають можливість визначити основні психологічні ресурси успішної соціально-професійної адаптації, оволодіти навичками саморегуляції професійною активністю та навчитися організовувати спільну діяльність групи осіб.

Завдання курсу:

- 1) ознайомити студентів з актуальними проблемами психології праці; розкрити суть та значення навчальної дисципліни у контексті психологічної підготовки
- 2) сформувати цілісну картину предметної області галузі, які дадуть можливість на науковому рівні вирішувати завдання, пов'язані з психологічними проблемами розвитку суб'єкта праці, вивченням психологічних властивостей професійного середовища та професійної діяльності;
- 3) віднаходити оптимальні шляхи покращення умов праці та збереження психосоматичного здоров'я працівника; здійснювати профілактику виникненню порушень психічного та фізичного розвитку у результаті професійної діяльності
- 4) надавати кваліфіковану допомогу у ситуаціях, пов'язаних із втратою психічного здоров'я, які відбулися у процесі або під впливом професійної діяльності.
- 5) розкрити суть діяльності адаптаційних механізмів психіки та їх використання у процесі пристосування до професійної діяльності; навчитися здійснювати психологічну підтримку у період адаптації/реадаптації до професійної діяльності
- 6) оволодіння навичками проектування виробничого середовища, знарядь праці та організаційних процесів, зручного та доступного для більшості людей; розкрити суть концепції універсального дизайну у процесі організації виробництва та керівництва виробничими процесами

Програмні компетентності, якими мають оволодіти студенти.

Загальні:

1. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.
2. Здатність застосовувати набуті знання у практичних ситуаціях професійної діяльності.
3. Навички міжособистісної взаємодії, здатність працювати в команді.
4. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.
5. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

Спеціальні (фахові):

1. Вміння критично аналізувати і узагальнювати психологічну інформацію, отриману з різних джерел.
2. Уміння формулювати мету, завдання емпіричного дослідження та припущень про його можливі результати.
3. Уміння адаптуватися до нових ситуацій та здатність до професійної мобільності.
4. Уміння організовувати та проводити психологічне консультування.
5. Здатність організовувати заходи психологічної просвіти.
6. Уміння підбирати валідний та надійний психодіагностичний інструментарій відповідно до завдань дослідження.

РОЗПОДІЛ НАВЧАЛЬНОГО ЧАСУ ЗА ТЕМАМИ

Назви змістових модулів і тем	денна форма					
	Всього годин	кількість годин				
		лекції	практичні	лабораторні	індивідуальна робота	самостійна робота
Модуль I. Вступ до психології праці						
Психологія праці як навчальна дисципліна	10	2	2			6
Історія становлення психології праці	10	2	2			6
Психологія праці у системі наук. Нагальні проблеми психології праці. Методи досліджень у психології праці.	6	2				4
Динаміка суспільних уявлень про вибір професії.	4					4
Разом за Модуль № 1	30	6	4			20
Модуль II. Особистість як суб'єкт професійної діяльності						
Динаміка розвитку суб'єкта праці. Професійний розвиток особистості	8	2	2			4
Особливості професійного розвитку маломобільних груп населення	6		2			4
Розвиток професійної самосвідомості. Психологічна регуляція професійної діяльності	8	2	2			4
Структура особистості суб'єкта праці	6			4		2
Разом за Модуль № 2	30	6	6	4		14
Модуль 3. Психофізіологія професійної діяльності						
Психофізіологічні проблеми психології праці	6	2				4
Психофізіологічні та психосоціальні властивості суб'єкта праці. Працездатність та її динаміка. Фактори зміни працездатності. Виробнича втома і заходи щодо запобігання перевтоми працівників	10		2			8
Організація психологічного спостереження за динамікою працездатності працівника	10			2		8
Психологічні питання безпеки праці	6		2			4
Разом за модулем № 3	30	2	2	2		24
Модуль 4. Психологія професійної орієнтації та вибору професії						
Психологія професій	4	2		2		1
Соціально-психологічні аспекти профорієнтації	4	2				1
Психологічні основи профвідбору.			2			1

Психологічне вивчення професій. Професіографія та психографія						
Психологічні проблеми виробничого навчання.	6	2				4
Разом за Модуль № 4	30	6	2	2		20
Усього за I семестр	120	20	16	8		96
Залік						
Модуль 5. Психологія професійної адаптації						
Професійний розвиток особистості у процесі соціалізації	6	2				4
Професійний розвиток особистості: соціально-психологічний вимір. Адаптація особистості до професійної діяльності на різних етапах соціально-вікового розвитку	8		2			6
Стратегіально-типологічні особливості розвитку особистості у процесі професійної адаптації	8	2				6
Здібності як ресурс адаптації особистості до професійної діяльності	6		2			4
Разом за Модуль № 5	30	4	4			20
Модуль 6. Психологія виробничого колективу						
Організація виробничої діяльності. Соціально-психологічні проблеми виробничого колективу	12	4				8
Соціально-психологічні проблеми взаємовідносин у трудовому колективі. Управління як соціальний феномен. Психологія управління персоналом. Соціально-психологічна характеристика організацій	8		2			6
Виробничий конфлікт та його вирішення	10			2		8
Разом за Модуль № 6	30	4	2	2		22
Модуль 7. Інженерна психологія та ергономіка виробничого середовища						
Методологічні основи інженерної психології	2	2				
Людина як компонент системи «людина-машина»	4	2	2			2
Прийом, збереження та обробка інформації оператором	2		2			2
Функціональні стани оператора	2		2			2
Прийняття рішень та управлінські дії оператора	7		4			2
Проектування доступного виробничого середовища. Ергономічна оцінка робочого місця	8		2	4		2
Разом за Модуль № 7	30	4	12	4		10
Усього за II семестр	90	16	18	6		50
Усього за рік	210	36	34	14		77

РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Т.М. Майстренко.

Самостійна робота є невід’ємною складовою вивчення навчальної дисципліни і здійснюється за такими напрямками:

- підготовка теоретичних питань до семінарських занять;
- виконання професійно-орієнтованих завдань на лабораторному практикумі;
- конспектування першоджерел;
- підготовка рефератів;
- підготовка до підсумкових модульних робіт;
- підготовка до заліку та екзамену.

Підготовка теоретичних питань до семінарських занять передбачає опрацювання питань семінарського заняття. Ці питання могли як частково розглядатися під час лекції, так і виноситися на самостійне опрацювання.

Алгоритм підготовки.

- Визначте питання для підготовки (Ви маєте розглянути всі питання, зазначені у плані семінарського заняття).
- Візьміть у бібліотеці університету (читальному залі або на кафедрі) джерела, зазначені у списку основної літератури до заняття. При підборі літератури можете користуватися бібліотечними каталогами (алфавітним, предметним або систематичним).
- Визначте розділи (теми або параграфи), в яких розкрито питання семінарського заняття.
- Прочитайте ці розділи.
- Складіть план (простий або складний) відповіді на кожне питання.
- Визначте основні поняття, які Ви повинні засвоїти.
- Проаналізуйте, як опрацьований матеріал пов’язаний з іншими питаннями теми.
- Задля кращого засвоєння матеріалу складіть короткий конспект, схеми, таблиці або графіки.
- Визначте проблеми в опрацьованому матеріалі, які Ви недостатньо зрозуміли. З цими питаннями Ви можете звернутися на консультації до викладача.

Конспектування першоджерел передбачає поглиблений розгляд окремих питань теми. Для конспектування можуть пропонуватися статті з фахових журналів, розділи монографій або підручників.

Алгоритм підготовки.

- Прочитайте запропоноване першоджерело.
- Правильно оформіть бібліографію першоджерела (автор, назва, вихідні дані).
- Складіть план (простий або складний).
- Для кожного пункту плану виділіть основні положення проблеми, яка висвітлюється у першоджерелі.
- Оформіть прочитаний текст у формі тез або анотації, використовуючи, за необхідності, схеми, таблиці, графіки тощо.
- Для самоперевірки перекажіть статтю, використовуючи власний конспект.

Підготовка рефератів передбачає глибокий і детальний аналіз проблеми, винесеної у темі реферату.

Алгоритм підготовки.

- Ознайомтеся з вимогами до оформлення реферату.

- Підберіть літературу, в якій розкривається тема реферату. При підборі літератури можете користуватися бібліотечними каталогами (алфавітним, предметним або систематичним).
- Складіть план реферату.
- Опрацюйте літературні джерела, користуючись порадами до конспектування першоджерел.
- Систематизуйте опрацьований матеріал відповідно до плану реферату.
- Здійсніть власний критичний аналіз і надайте оцінку висвітленої проблеми.
- На основі реферату підготуйте усну доповідь на семінарське заняття.

Підготовка до підсумкової модульної роботи та екзамену має на меті узагальнення й систематизацію знань з окремого модуля або дисципліни у цілому.

Алгоритм виконання

- Ознайомтеся з переліком питань та завдань до ПМР або екзамену.
- Підберіть підручники, інструктивно-методичні матеріали або іншу довідкову літературу, необхідну для підготовки (її перелік Ви можете знайти в робочій програмі або інструктивно-методичних матеріалах).
- Перегляньте зміст кожного питання, користуючись власними конспектами або підручниками.
- Визначте рівень знань з кожного питання.
- Визначте питання, які потребують ретельнішої підготовки (опрацювання додаткової літератури, складання конспектів, схем, виконання окремих завдань тощо). З цією метою зверніться до алгоритму підготовки теоретичних питань до семінарських занять та виконання завдань до лабораторного практикуму занять.
- З метою самоперевірки перекажіть теоретичні питання.

АЛГОРИТМ ВИКОНАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНОГО ЗАВДАННЯ

О.Л. Музика, В.В. Горбунова, І.С. Загурська, Т.М. Майстренко та інші¹

І. ЕТАП ПЕРВИННОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ																
Порядок дій		Критерії оцінювання та спосіб презентації*														
1.1. Категоріально-термінологічне довізначення проблеми, з якою звернулися до психолога (уточнення проблеми, її переформулювання з використанням базових психологічних категорій, понять та термінів)		Діалогічне формулювання проблеми з дотриманням принципу поваги до людини, яка звернулася за психологічною допомогою. Використання базових категорій, понять та термінів, необхідних для подальшої роботи з проблемою. Доступність переформульованої проблеми для сприймання людини, що звернулася за допомогою. <i>Опис роботи з проблемою у формі діалогу.</i>														
1.2. Формування реалістичних очікувань у людини, яка звернулася за допомогою, та визначення напрямків практичної роботи психолога		Виокремлення тих моментів у проблемі, які належать та не належать до компетенції психолога. Аргументованість вибору напрямку практичної роботи психолога (психодіагностична, консультатійна, корекційно-розвивальна, просвітницько-профілактична та інші види робіт). Конкретність очікувань від роботи психолога. <i>Опис меж компетенції психолога</i> <table><tr><td><i>Напрямок практичної роботи</i></td><td colspan="2"><i>Обґрунтування</i></td></tr><tr><td></td><td colspan="2"></td></tr></table> <i>Перелік очікуваних результатів від роботи психолога.</i>			<i>Напрямок практичної роботи</i>	<i>Обґрунтування</i>										
<i>Напрямок практичної роботи</i>	<i>Обґрунтування</i>															
ІІ. ПЛАНОВО-ПІДГОТОВЧИЙ ЕТАП																
2.1. Аналіз власного досвіду виконання подібних завдань при вивченні навчальних дисциплін та проходженні практик		Повнота переліку навчальних дисциплін, модулів та тем, завдань практик, де виконувалися аналогічні або близькі за змістом завдання. <table><tr><td><i>Дисципліна</i></td><td><i>Модуль</i></td><td><i>Тема</i></td><td><i>Зміст питань</i></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> <table><tr><td><i>Назва практики</i></td><td><i>Зміст завдань</i></td></tr><tr><td></td><td></td></tr></table>			<i>Дисципліна</i>	<i>Модуль</i>	<i>Тема</i>	<i>Зміст питань</i>					<i>Назва практики</i>	<i>Зміст завдань</i>		
<i>Дисципліна</i>	<i>Модуль</i>	<i>Тема</i>	<i>Зміст питань</i>													
<i>Назва практики</i>	<i>Зміст завдань</i>															
2.2. Підбір і аналіз літератури та формулювання припущень про причини виникнення проблеми		Наявність всіх видів джерел (довідкова література, монографії, вузькоспеціалізовані статті). Використання електронних каталогів, Internet-ресурсів. Правильність бібліографічного опису.														

¹ Професійно-орієнтовані завдання з психології: навчальний посібник / [За ред. О.Л. Музики] / Олександр Леонідович Музика, Вікторія Валеріївна Горбунова, Інна Станіславівна Загурська, Віталій Олександрович Климчук та ін. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010 – 590 с.

* Усі матеріали представляйте у презентації, створеній у Power Point.

	<p>Зазначення основних тез, ідей з конкретних книг чи статей, що дозволяють глибше зрозуміти проблему. Обґрунтованість припущень щодо причин проблеми.</p> <table><tr><td>Бібліографічний опис джерела</td><td>Основні ідеї та тези, що стосуються проблеми</td></tr><tr><td></td><td></td></tr></table> <p>Опис припущень щодо причин виникнення проблеми. Пам'ятайте, що посилання виключно на підручники та конспекти лекцій свідчить про низький фаховий рівень психолога.</p>	Бібліографічний опис джерела	Основні ідеї та тези, що стосуються проблеми				
Бібліографічний опис джерела	Основні ідеї та тези, що стосуються проблеми						
<p>2.3. Консультація з фахівцями (в першу чергу це спеціалісти з окремих дотичних до психології галузей (соціологія, психіатрія, педіатрія, дефектологія, правознавство тощо), а також психологи – визнані авторитети в окремих аспектах вашої проблеми)</p>	<p>Аргументоване обґрунтування потреби у консультації фахівця. Визначення фахівців, до яких можна звернутися за консультацією. Повнота переліку та правильність питань для консультації.</p> <table><tr><td>Фахівець</td><td>Обґрунтування необхідності консультації</td><td>Перелік питань</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table> <p>Пам'ятайте, що з учителями, шкільними психологами, працівниками установ та іншими поінформованими особами ви можете просто радитися або уточнювати окремі аспекти проблеми. Консультуватися можна лише з тими, чий професійні знання апіорі глибші за ваші.</p>	Фахівець	Обґрунтування необхідності консультації	Перелік питань			
Фахівець	Обґрунтування необхідності консультації	Перелік питань					
<p>2.4. Складання розгорнутого плану виконання завдання, підбір методів та аналіз ресурсів</p>	<p>Повнота плану, наявність всіх необхідних етапів. Відповідність методів задачам, що стоять перед психологом на кожному з етапів. Перелік необхідних матеріалів.</p> <table><tr><td>Етап роботи</td><td>Методи та процедури</td><td>Необхідні ресурси</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table>	Етап роботи	Методи та процедури	Необхідні ресурси			
Етап роботи	Методи та процедури	Необхідні ресурси					
<p>2.5. Передбачення проблемних моментів (нерозуміння клієнтом причин проблеми, орієнтація клієнта на швидкий результат, перекладання на психолога відповідальності за вирішення проблеми, провокативна поведінка клієнта (провокація агресії, подвійних стосунків, порушення закону тощо), інші проблемні моменти)</p>	<p>Відповідність виділених проблемних моментів специфіці завдання. Глибина аналізу можливих причин проблемних ситуацій. Продуманість варіантів уникнення проблемних моментів.</p> <table><tr><td>Проблемні моменти</td><td>Причини виникнення</td><td>Шляхи уникнення</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table> <p>Пам'ятайте, що відсутність літератури (те, що ви її не знайшли) чи брак часу (те, що ви не змогли його спланувати) не є проблемними моментами, які стосуються ПОЗ. Професійне життя завжди багатше за навчання, а тому фраза на зразок «ми</p>	Проблемні моменти	Причини виникнення	Шляхи уникнення			
Проблемні моменти	Причини виникнення	Шляхи уникнення					

	такого не вчили» також є проблемним моментом, який ПОЗ не стосується.
2.6. Підготовка матеріалів, необхідних для виконання завдання (структура первинного інтерв'ю, бланки методик, стимульний матеріал, корекційна програма, програма тренінгу, робочі альбоми для ведучого та учасників тренінгу, інші матеріали)	Повнота та якість матеріалів, їх відповідність задачам, що стоять перед психологом. <i>Представлення матеріалів.</i>
III. ЕТАП ПРАКТИЧНОЇ РОБОТИ	
3.1. Збір емпіричних даних (діагностичне дослідження, експеримент, біографічне дослідження, психосемантичне дослідження, первинне діагностичне інтерв'ю, інші способи дослідження проблеми)	Правильність збору емпіричних даних з використанням обов'язкової методики. Обґрунтованість вибору додаткової методики (якщо такий вибір був). Якість структурування та презентації зібраних матеріалів. <i>Обґрунтування вибору додаткової методики (якщо такий був).</i> <i>Текстове, табличне, графічне представлення отриманих даних.</i>
3.2. Аналіз та інтерпретація отриманих даних	Правильність вибору методів якісного (класифікація, опис окремих випадків, схематизація, типологізація тощо) та кількісного аналізу (описові статистики, кореляційний аналіз, методи статистичного висновку, методи багатовимірної статистики). Відповідність емпіричних даних та зроблених висновків. Глибина та повнота аналізу та інтерпретації отриманих даних. <i>Аналіз та інтерпретація отриманих даних.</i>
3.3. Надання психологічної допомоги* (консультативна бесіда, психотерапевтична робота, тренінгове заняття, розвиваюче заняття, навчаючий експеримент, інші ситуації практичної роботи)	Правильність застосування психологічних технік та методик з дотриманням конкретних вимог, обґрунтованих та описаних їх авторами. Обґрунтованість вибору додаткових технік та методик (якщо такий вибір був). Дотримання принципів професійної етики. <i>Обґрунтування вибору додаткової техніки або процедури (якщо такий був).</i> <i>Опис процесу надання допомоги.</i>
IV. ЗВІТНО-ПІДСУМКОВИЙ ЕТАП	
4.1. Представлення результатів людині, яка звернулася із запитом (висновок за результатами дослідження, підсумкова консультативна бесіда, звіт за результатами)	Правильність та обґрунтованість висновків. Якість оформлення звіту, повідомлення, діагностичного висновку тощо. Узгодження очікувань (пункт 1.2.) і отриманих результатів.

* Пункт може бути пропущений з огляду на особливості завдання.

тренінгової роботи, виступ на батьківських зборах, перед виробничим колективом, інші варіанти представлення результатів)	<i>Діалогічне представлення результатів роботи замовнику чи клієнту з використанням табличних, графічних, відео матеріалів тощо.</i>
--	--

V. ЕТАП САМОАНАЛІЗУ, ГРУПОВОЇ РЕФЛЕКСІЇ ТА САМОРОЗВИТКУ

Навчально- професійні вміння	Складові навчально- професійних умінь (субуміння, дії та операції)	Самооцінка навчально- професійних умінь	Як референтні особи оцінили б мої вміння				Оцінка групи
			викладач	одногрупник		інша особа	
				+	–		
Проводити категоріально- термінологічне довизначення проблеми	володіння категоріально- термінологічним апаратом						
	мовленнєві та інтерпретаційні вміння						
	вміння вести діалог						
	спонукати клієнта до рефлексії						
	доступно пояснювати психологічні терміни						
	підтримувати зворотній зв'язок						
						
Формувати реалістичні очікування	аналізувати очікування клієнта на предмет реалістичності						
	вміння пояснити клієнту межі власної професійної компетенції						
	визначати здатність клієнта об'єктивно оцінювати свій стан						
	визначати міру участі клієнта у роботі над проблемою						
						
Визначати напрямки майбутньої практичної роботи	визначати власні можливості і вміння для вирішення проблеми						
	співвідносити клієнтський запит з напрямками практичної роботи						
	аналізувати ресурсні можливості клієнта						
Аналізувати власний досвід подібної роботи	актуалізовувати власний професійно важливий досвід						
	визначати дотичні до проблеми теми та модулі з вивчених дисциплін						
						
Підбирати та аналізувати літературу	працювати з електронними та паперовими каталогами						
	користуватися пошуковими Інтернет-системами						

	стисло виокремлювати головні ідеї з опрацьованих джерел						
	аналізувати проблему з точки зору теоретичних та прикладних аспектів						
	оцінювати джерела з точки зору їх наукової та прикладної цінності						
						
Формулювати припущення про причини виникнення проблеми	зіставляти опрацьований матеріал з проблемою клієнта						
	зіставляти ймовірні причини проблеми з конкретною ситуацією						
	вибирати найімовірніші причини виникнення проблеми						
						
Планувати та проводити консультації з фахівцями	визначати коло питань, вирішення яких потребує вузькоспеціалізованих знань						
	визначати коло фахівців, які можуть надати потрібну консультацію						
	встановлювати та підтримувати професійні контакти з фахівцями						
						
Складати розгорнутий план виконання завдання	визначати етапність роботи та логічну послідовність її виконання						
	формулювати завдання та підзавдання на кожному з етапів роботи						
	прогнозувати результат кожного з етапів роботи						
	вносити корективи (при потребі) в робочі гіпотези						
Підбирати методи та аналізувати ресурси	обирати методи, які можуть бути використані для виконання завдання						
	оцінювати власну готовність використовувати обрані методи						
	конструювати комплексну методику на основі обраних методів, вправ, технік..						
	дотримуватись авторських прав						
Передбачати проблемні моменти	відносити запит клієнта до певного класу проблем						
	розрізняти текст і підтекст клієнтського запиту						

	реалістично оцінювати поточну ситуацію професійної взаємодії						
	прогнозувати і попереджувати розвиток конфліктних стосунків						
	створювати реалістичний психологічний портрет клієнта						
						
Готувати необхідні матеріали	використовувати ПК для підготовки стимульних та аналітичних матеріалів						
	користуватися заздалегідь підготовленими базами психологічних методик						
	перевіряти матеріали за критеріями грамотності та естетичності						
						
Збирати емпіричні дані	створювати робочу атмосферу						
	організовувати взаємодію з клієнтом відповідно до ситуації збору даних						
	давати чіткі інструкції						
	використовувати відповідні способи фіксації даних (протоколи, відеозаписи..)						
	систематизувати емпіричні дані						
Аналізувати та інтерпретувати отримані дані						
	використовувати кількісні методи аналізу даних						
	користуватися комп'ютерними статистичними програмами						
	робити якісний аналіз отриманих даних (типологізація, психологічна казуїстика)						
	тлумачити отримані дані, застосовуючи методи інтерпретації						
	робити психологічні прогнози						
Надавати психологічну допомогу						
	визначати мету психологічної допомоги та зіставляти її з очікуваннями клієнта						
	спонукати клієнта до використання особистісних ресурсів						
	володіти обов'язковим мінімальним набором психологічних вправ та технік						
	використовувати апробовані техніки надання психологічної допомоги						
Представляти						
	представляти результати						

результати роботи	дослідження за допомогою Power Point, Excel тощо						
	оцінювати рівень розуміння клієнтом інформації						
	коректно повідомляти результати роботи						
	наголошувати на важливій для розв'язання проблеми інформації						
	порівнювати та узгоджувати результати роботи з очікуваннями						
	розробляти з клієнтом програму подальших дій, в тому числі й з саморозвитку						
						

Підсумкова рефлексія позитивних моментів (подумайте та напишіть, що саме вдалося зробити, чого досягти, від чого отримати професійне задоволення)

Програма саморозвитку (позначте (обведіть кружечком) ті дії, операції, які б ви хотіли удосконалити, та особистісні якості, які б ви хотіли розвинути; виберіть та максимально конкретизуйте три з них і побудуйте програму саморозвитку з термінами та критеріями самоконтролю).

Складові навчально-професійних умінь та професійно важливі якості, які потрібно було б розвинути	В чому полягали труднощі	План заходів для саморозвитку	Терміни	Критерії самоконтролю

МОДУЛЬ 1. ВСТУП ДО ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

Назви змістових модулів і тем	денна форма					
	Всього годин	кількість годин				
		лекції	практичні	лабораторні	індивідуальна робота	самостійна робота
Модуль І. Вступ до психології праці						
Психологія праці як навчальна дисципліна	10	2	2			6
Історія становлення психології праці	10	2	2			6
Психологія праці у системі наук. Нагальні проблеми психології праці. Методи досліджень у психології праці.	6	2				4
Динаміка суспільних уявлень про вибір професії.	4					4
Разом за Модуль № 1	30	6	4			20

ЛЕКЦІЙНИЙ КУРС

Лекція №1.

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ ЯК НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА

1. Суть та значення професійної діяльності у межах суспільного розвитку
2. Предмет та основні завдання психології праці.
3. Розділи психології праці.
4. Галузева психологія праці

Професійна діяльність як вив суспільно-необхідної активності. Еволюція професійної зайнятості суспільства: поділ праці, виникнення перших професій, професійна зайнятість у різних культурах. Значення професійної діяльності для суспільного прогресу. Відмінності між професійною діяльністю та трудовою. Предмет та об'єкт психології праці. Завдання психології праці: оптимізацією виробничого процесу та підвищенням продуктивності праці; вивченням соціально-психологічних механізмів взаємодії особистості з іншими суб'єктами професійних відносин; попередженням розвитку психічних розладів у результаті професійної діяльності, неправильного нормування робочого навантаження; розробкою системи професійного відбору та атестації персоналу; гуманізацією виробничого середовища та створенням сприятливих для особистісного розвитку середовища; збереженням психічного здоров'я та благополуччя. Розділи психології праці: психологія праці, інженерна психологія, психологія управління, профорієнтація, професійна освіта. Психологія праці в екстремальних умовах. Спортивні та військові види професій. Психологія праці осіб з інвалідністю.

Лекція №2.

ІСТОРІЯ СТАНОВЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

1. Уявлення про працю у перших соціокультурних осередках
2. Міфологія та перші релігійні уявлення про професійну діяльність
3. Виникнення прикладної психології праці. Психотехніка та наукова організація праці.
4. Індустріальний період розвитку психології праці.
5. Розвиток психології праці у період державної незалежності України

Уявлення про працю в перших культурних осередках. Тотемістичні уявлення про професію та професійно-важливі якості. Уявлення про працю у міфології слов'ян, древніх греків, скандинавів та римлян. Християнські уявлення про працю та її значення для суспільства. Уявлення про працю в індуїзмі та ісламі. Кастова система розподілу праці. Військова орієнтація професій в ісламській традиції. Уявлення про працю в філософських ученнях Платона, Арістотеля, німецьких класичних філософів (Г. Зіммель, С.Шпенглер), Г.Сковороди, К. Маркса. Виникнення прикладної психотехніки: передумови, основні завдання, завдання та методи. Наукова організація праці в американській системі менеджменту. Конвеєрна система Г. Форда. Психотехніка в Царській Росії та Радянському союзі. Значення психології

праці у післявоєнний період. Індустріальний період психології праці у США. Експерименти Е.Мейо, Я.Морено, К.Левіна. Підходи до означення працездатності. Концептуалізація поглядів від на працездатність особистості: від пошуку обмежень до пошуку можливостей. Космічна психологія праці. Виникнення психології управління та управлінського менеджменту. Виникнення інженерної психології та ергономіки. Психологія операторської діяльності. Виникнення перших розумних пристосувань та адаптивних механізмів. Профіцит виробничих кадрів у період державної незалежності. Занепад психології праці та інженерної психології у 90-ті роки XX ст. Психологія праці у сучасний період розвитку України.

Лекція №3.

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ У СИСТЕМІ НАУК. НАГАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ. МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕНЬ У ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ.

1. Зв'язок психології праці з іншими науками
2. Нагальні дослідницькі завдання психології праці
3. Методологічні основи та принципи проведення досліджень у психології праці.
4. Методи досліджень у психології праці.

Психологія праці як частина психологічного вчення. зв'язок психології праці з іншими гуманітарними науками. Психогігієна праці. Дослідницькі завдання психології праці. Процедура проведення виробничого експерименту. Методологічні принципи проведення досліджень у психології праці: принцип детермінізму, принцип історизму, принцип системності, принцип єдності свідомості та діяльності. Методи досліджень у психології праці: спостереження, трудовий метод, фотографія робочого дня, метод експертних оцінок, бесіда, професійна характеристика, метод критичних випадків. Основні проблеми праці у сучасних умовах: «вузька спеціалізація», «відчуження особистості від продуктів праці», безглузда праця, залежність працівника від своєї групи, «технократичне мислення», монотонність та рутинність праці, співвідношення професійної та позапрофесійної праці, співвідношення особистої та колективної відповідальності за результати праці, співвідношення особистісного та професійного у праці, престиж праці та її корисність, неоднозначна суспільна корисність праці.

Питання для обговорення

- Які функції виконує праця у суспільному житті?
- Що, на Вашу думку, було передумовою створення професійних осередків і професій загалом?
- Про що свідчать ранні пам'ятки культури як форми відображення ставлення до праці первісних людей?
- Які функції виконувала психотехніка як прикладна галузь психології праці?
- У межах яких галузей розвиваються ідеї наукової організації праці Ф. Тейлора?
- Навіщо досліднику орієнтуватися на методологічні принципи організації та проведення дослідження?
- Що таке спеціальна психологія праці? Яким чином психологія праці дає можливість адаптувати до професійної діяльності різних категорій людей?

- Які методи використовуються переважно у психології праці і дотичних до неї галузях? Охарактеризуйте їх.

ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ

Практичне заняття № 1 ПСИХОЛОГІЯ ПАЦІ ЯК НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА.

Питання для обговорення

1. Значення праці у процесі суспільного прогресу.
2. Предмет психології праці. Розділи психології праці.
3. Відмінності професійної діяльності від інших видів людської активності.
4. Основні методологічні принципи проведення досліджень у психології праці.
5. Місце психології праці в системі психологічних наук.
6. Основні проблеми праці у сучасних умовах («вузька спеціалізація», «відчуження особистості від продуктів праці», безглузда праця, залежність працівника від своєї групи, «технократичне мислення», монотонність та рутинність праці, співвідношення професійної та позапрофесійної праці, співвідношення особистої та колективної відповідальності за результати праці, співвідношення особистісного та професійного у праці, престиж праці та її корисність, неоднозначна суспільна корисність праці).
7. Елітарність професій та її вплив на професійний вибір особистості.
8. Підходи до вирішення проблеми працевдатності. Видозміна суспільного світосприйняття: від психології непрацевдатності до психології пошуку можливостей.
9. Успішність праці як основа почуття власної гідності.

Основні поняття: психотехніка, праця, ініціація.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Кириченко В.В. Історичний екскурс та сучасні погляди на психологічні проблеми профорієнтації // Теоретичні та прикладні проблеми психології: Збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєвєродонецьк, 2015. – №2(37). – С.203-213

Климов Е.А. Психология труда как область знаний, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия // Вопросы психологии. – 1983. – № 1. – С. 102-108.

Реферати

1. Законодавча організація трудової діяльності у країнах Євросоюзу .
2. Експериментальні дослідження у психології праці.
3. Проблема відповідальності у психології праці.
4. Спортивні та військові види професій.

Практичне заняття № 2 ІСТОРІЯ СТАНОВЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ.

Питання для обговорення

1. Уявлення про працю у філософсько-релігійних практиках.
2. Значення професії у епоху становлення капіталізму.
3. Розвиток психології праці у межах психотехніки.
4. Післявоєнний період розвитку психології праці: основні рушії та завдання.
5. Проблеми професійної зайнятості осіб з інвалідністю. Проблеми доступності професій та їх вирішення у сучасному суспільстві
6. Психологія праці у 90х роках ХХ ст.
7. Сучасний стан розвитку галузі.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Реферати

5. Професійна диференціація у міфології древніх культур.
6. Ідея сродної праці у спадщині Г.С. Сковороди.
7. Наукова спадщина В. Штерна.
8. Проблеми професійної орієнтації на сучасному етапі розвитку України.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Кудрявцев Т.В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т.В. Кудрявцев, В.Ю. Шегурова // Вопросы психологии. – 1983. – № 2. – С. 51-59.

Кириченко В.В. Теоретико-методологічна концептуалізація ідеї інклюзивного суспільства // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – К.: Видавництво «Фенікс», 2016. – Т. XII. Психологія творчості. – Випуск 22. – С.125-133

Реферати

1. Деонтологія професійної діяльності.
2. Проблеми ідеалу у професійному самовизначенні.
3. Проблеми самотності і невизнання у творчій праці.
4. організація професійної діяльності осіб з інвалідністю
5. Нормативно-правова регуляція професійної діяльності в Україні.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Асеев В.Г. Психология труда: учеб. пособие / Владимир Григорьевич Асеев. – Ч.І. – 2-е изд. – Иркутск: Иркут. ун-т, 2005. – 342 с.
2. Баклицький І.О. Психологія праці : підручник. – 2-е вид., перероб. і доп. / І.О. Баклицький. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Эвальд Фридрихович Зеер. – М.: Академия, 2009. – 240 с.
4. Зинченко В.П. Эргономические основы организации труда / Владимир Петрович Зинченко, Владимир Михайлович Мунипов, Георгий Львович Смолян. – М.: «Экономика», 1974. – 240 с.

5. Кириченко В. В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії : Навчальний посібник / В.В. Кириченко. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – 110 с.
6. Кириченко В.В. Психологія праці : модульний курс / Кириченко В.В., Мазяр О.В. . – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 190 с.
7. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996 – 400 с.
8. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія / Олег Матвійович Кокун. – К.: «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. – 200 с.
9. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук. – 2-е вид., випр. та доп. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.
10. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: навч. посібник / Крушельницька Ярослава Володимирівна. – К.: КНЕУ, 2000. – 232 с.
11. Либин А.В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и американских традиций: учебное пособие / Александр Владимирович Либин. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – 544 с. – (НОМО UNICUS).
12. Ложкин Г.В. Практическая психология в системах «человек-техника» / Георгий Владимирович Ложкин, Надежда Ивановна Повякель. – К.: МАУП, 2003. – 296 с.
13. Малхазов О.Р. Психологія праці: навч. посіб. / О.Р. Малхазов. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
14. Моляко В.А. Психология конструкторской деятельности / Валентин Алексеевич Моляко. – М.: Машиностроение, 1983. – 134 с.
15. Платонов К.К. Психология: учеб. пособие для повышения квалификации инж.-пед. работников / К.К. Платонов – М.: Высш. школа, 1977. – 247 с.
16. Професійно-орієнтовані завдання з психології: навчальний посібник / [За ред. О.Л. Музики] / Олександр Леонідович Музика, Вікторія Валеріївна Горбунова, Інна Станіславівна Загурська, Віталій Олександрович Климчук та ін. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010 – 590 с.
17. Толочек В.А. Современная психология труда: учебное пособие / Владимир Алексеевич Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

Тема для самостійного опрацювання

ДИНАМІКА СУСПІЛЬНИХ УЯВЛЕНЬ ПРО ВИБІР ПРОФЕСІЇ.

1. Проблеми вибору у контексті сучасних геополітичних процесів та наукових пошуків.
2. Історія еволюції суспільних поглядів на проблеми вибору людиною професії.
3. Ринок праці в Україні та його вплив на соціальну політики у галузі професійної орієнтації дорослого населення.

Література для підготовки до теми для самостійного опрацювання:

1. Кириченко В. В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії : Навчальний посібник / В.В. Кириченко. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – 110 с.
2. Кириченко В.В. Психологія праці : модульний курс / Кириченко В.В., Мазяр О.В. . – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 190 с.
3. Толочек В.А. Современная психология труда: учебное пособие / Владимир Алексеевич Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.
4. Асеев В.Г. Психология труда: учеб. пособие / Владимир Григорьевич Асеев. – Ч.І. – 2-е изд. – Иркутск: Иркут. ун-т, 2005. – 342 с.

5. Баклицький І.О. Психологія праці : підручник. – 2-е вид., перероб. і доп. / І.О. Баклицький. – К.: Знання, 2008. – 655 с.

МОДУЛЬ 2. ОСОБИСТІСТЬ ЯК СУБ'ЄКТ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Назви змістових модулів і тем	денна форма					
	Всього годин	кількість годин				
		лекції	практичні	лабораторні	індивідуальна робота	самостійна робота
Модуль II. Особистість як суб'єкт професійної діяльності						
Динаміка розвитку суб'єкта праці. Професійний розвиток особистості	8	2	2			4
Особливості професійного розвитку маломобільних груп населення	6		2			4
Розвиток професійної самосвідомості. Психологічна регуляція професійної діяльності	8	2	2			4
Структура особистості суб'єкта праці	6			4		2
Разом за Модуль № 2	30	6	6	4		14

ЛЕКЦІЙНИЙ КУРС

Лекція № 1 ДИНАМІКА РОЗВИТКУ СУБ'ЄКТА ПРАЦІ

1. Поняття «суб'єкт праці». Структура особистості суб'єкта професійної діяльності.
2. Основні етапи розвитку суб'єкта праці.
3. Нормативні кризи професійного становлення.
4. Проблеми професійних деструкцій та психічного вигорання.
5. Виробниче середовище як фактор втрати психічного та фізичного здоров'я.

Поняття суб'єкт праці. Суб'єкт-об'єктні стосунки у виробничому середовищі. Ознаки суб'єктності працівника: спонтанність, самодетермінізм, внутрішній контроль. Структура особистості суб'єкта праці: спрямованість особистості, досвід, індивідуально-психологічні властивості психіки та біопсихічні особливості. Концепція «фазового» розвитку та поступовий перехід особистості на вищий щабель професійної ієрархії за Є.О. Клімовим: фази опанта, адепта, адаптанта, інтернала, майстра, авторитета та наставника. Рівні професійного розвитку за В.О. Моляко. Непрофесійний рівень свідчить про те, що особистість не готова до виконання професійної діяльності, не володіє достатнім рівнем професійних знань або їх рівень занадто низький для самостійної трудової діяльності. Допрофесійний рівень передбачає оволодіння працівником професійними уміньми та навичками на початковому рівні; він ще не має достатнього потенціалу для самостійної трудової діяльності, проте вже може відтворити деякі з трудових дій та виконувати професійну діяльність під керівництвом наставника або у якості його помічника. Професійний рівень діяльності В.О. Моляко розмежовує на два підвиди: типовий (звичайний) та рівень професійної майстерності. На типовому рівні працівник може виконувати професійну діяльність самостійно завдяки накопиченим знанням і досвіду. Кризи професійного становлення. Проблеми професійних деструкцій та психічного вигорання: криза навчально-професійної орієнтації, криза професійного вибору, криза професійної експектації, криза професійного зростання, криза професійної кар'єри, криза соціально-професійної самоактуалізації на стадії майстерності, криза втрати професійної діяльності. Виникнення професійних деструкцій. Соматичні прояви професії та «професійні хвороби». Втрата працездатності на виробництві: причини, фактори, методи попередження. Акцентуації характеру як прояв психічного вигорання на виробництві. Харчові та емоційні розлади, які виникають у процесі професійної діяльності.

Лекція № 2. ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ. ПСИХОЛОГІЧНА РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1. Поняття професіоналізації. Формування індивідуального стилю трудової діяльності
2. Стратегії виробничої діяльності. Формування виробничих умінь та навичок.
3. Формування професійно-важливих якостей та професійних здібностей.

4. Пошукова активність працівника у період адаптації до професійної діяльності
5. Проблема формування індивідуального стилю трудової діяльності.
6. Розвиток професійної самосвідомості.
7. Регулятивні процеси в структурі професійної діяльності.
8. Компенсаторні функції психіки та особливості професійної зайнятості осіб з інвалідністю
9. Мотивація праці.

Професійний розвиток особистості. Формування професійної ідентичності. Накладання специфіки професійної діяльності на інші сфери життя людини. Розвиток індивідуального стилю трудової діяльності як спосіб узгодження особистісних властивостей особистості з зовнішніми вимогами професії. Узгодження психофізіологічних властивостей суб'єкта праці з психологічною системою діяльності формує окремий, індивідуально орієнтований спосіб вирішення завдань. Індивідуальний стиль діяльності є результатом перетворення типової моделі діяльності працівника. Таким чином реалізується суб'єктна складова професійної діяльності: у процесі праці її суб'єкт створює корисний продукт, розвивається сам і змінює професійне середовище. Індивідуальний стиль професійної діяльності відображає адаптивну здатність працівника щодо умов професії. На думку В.О. Моляко, поняття стратегії раціонально використовувати не лише при аналізі вирішення творчих завдань, а й цілісного опису вирішення конструкторських завдань. «Стратегія – це, окрім усього іншого, генеральна програма дій, головний напрямок пошуку та розробки, що підкорює собі всі інші дії». У процесі вивчення творчої конструкторської діяльності В.О. Моляко, виокремлює п'ять основних стратегій (КАРУС): пошук аналогії (стратегія аналогізування), комбінаторні дії (стратегія комбінування), реконструкція дій (реконструююча), універсальна, випадкових підстановок. Здібності у системі виробничого навчання та професійної підготовки. Професійні здібності та їх класифікація. Розвиток професійних здібностей. Поліфункціональні уміння та здібності. Компенсаторні здібності у осіб з інвалідністю. Адаптація до професійної діяльності. Стратегії пристосування до посадових обов'язків. Адаптивні механізми психіки. Засоби та технології, які допомагають адаптуватися до професійної діяльності мало мобільним групам населення. Регуляція професійної діяльності. Регулятивні механізми психіки. Нервово-гуморальна регуляція професійної діяльності. Стрес та дистрес на виробництві. Емоційна регуляція трудової активності. Особливості нервово-гуморальної регуляції є основою виконання трудової діяльності, а їх особливості накладають відбиток на її протікання (організація трудового процесу, планування трудових навантажень, організація відпочинку, процесуальні особливості праці: монотонія, діяльність в умовах сенсорної депривації тощо). Особливості професійної зайнятості осіб з інвалідністю. Формування робочих обов'язків осіб з інвалідністю. Адаптація до професійної діяльності мало мобільних груп населення: процесуальна адаптація, адаптація до виробничого колективу, адаптація до середовища праці.

У процесі професійної діяльності відбувається взаємний обмін матеріальними і духовними благами між членами суспільства. Таким чином, працюючи на благо інших суб'єктів соціальних відносин, кожен працівник реалізує власну, зумовлену умовами індивідуального розвитку, систему потреб. Мотивація професійної діяльності залежить від 1) об'єктивної здатності професійного середовища задовольнити потреби працівника (рівень суб'єктивного задоволення оплатою праці, поціновування здібностей та особистісних якостей, визнання особистісних заслуг тощо) та 2) суб'єктивного, внутрішнього ставлення до професії як джерела задоволення потреб особистості

Питання для обговорення

- З якою метою вивчають структуру особистості суб'єкта праці?
- Які чинники впливають на тривалість періоду адаптації працівника? Охарактеризуйте їх.
- Які позитивні наслідки мають кризи професійного розвитку? Про що може свідчити «безкризовість» професійного становлення і до яких наслідків може призвести?
- Які умови повинні бути створені у виробничому середовищі для розвитку ефективного індивідуального стилю трудової діяльності?
- Знайдіть співвідношення між стратегіями вирішення виробничих завдань й окремими тактиками, які використовує той чи інший працівник.
- Яку роль відіграють особистісні цінності працівника у процесі регуляції професійної діяльності?
- У яких галузях виробництва можлива професійна зайнятість осіб, що мають порушення сенсорного розвитку? За рахунок чого відбувається компенсація недостатності розвитку зорового (слухового, тактильного тощо) аналізаторів? які розумні пристосування можуть бути використанні з метою полегшення трудової діяльності маломобільним групам людей?
- З якими факторами пов'язують розвиток професійної самосвідомості і професійної ідентичності?
- Як може впливати полімотивованість трудової діяльності на продуктивність працівника та його психічне здоров'я?

ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ

Практичне заняття № 1 ДИНАМІКА РОЗВИТКУ СУБ'ЄКТА ПРАЦІ. ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ

Питання для обговорення

1. Поняття «об'єкт» та «суб'єкт» праці.
2. Особливості професійного розвитку на етапі оптації.
3. Професійний розвиток особистості на етапах адепта, адаптанта та інтернала.
4. Професійна майстерність та наставництво.
5. Кризи професійної діяльності.
6. Формування індивідуального стилю трудової діяльності. Розвиток професійних навичок.
7. Деструктивний вплив виробничого середовища на психічний та фізичний розвиток людини.
8. Межі професійної компетенції.
9. Кар'єра та кар'єрограма: управління професійним становленням особистості.
10. Психологічні проблеми безпеки праці.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Музика О.Л. *Дві лінії і дві регуляційні схеми розвитку особистості* / О.Л. Музика // *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки* : зб. наук. праць. – К.: Логос, 2011. – Т. 2. – С. 43-50.

Тичина І.М. *Рефлексія здібностей у процесі професійної переорієнтації випускників з різним досвідом роботи* / І.М. Тичина // *Актуальні проблеми психології: Проблеми психології творчості* : збірник наукових праць / [за ред. В.О. Моляко]. – Т. 12. – Вип. 4. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008. – С. 284-291.

Зинченко В. П. *Общество на пути к человеку психологическому* / Владимир Петрович Зинченко // *Вопросы психологи.* – 2008. – № 3. – С. 3-10.

Зликов В. Л. *Проблеми особистісної та професійної самоідентифікації в сучасній психології* / Валерій Лаврентійович Зликов // *Соціальна психологія.* – 2006. – № 5 (19). – С. 128-137.

Реферати

1. Поняття про загальні та спеціальні здібності.
2. Професійна оптація і вивчення професійних задатків.
3. Можливості професійної зайнятості осіб, що вийшли на пенсію: психологічний аналіз.
4. Види професійної майстерності.
5. Кризи професійної діяльності. Поняття про нормативні та деструктивні кризи.
6. Явище діяльнісної інтерференції: позитивний та негативний вплив попереднього досвіду на професійну діяльність
7. Управління професійної кар'єрою осіб, що перебувають у декретній відпустці
8. Професійні стереотипи суспільства
9. Психологія професійної ідентифікації

Практичне заняття № 2 ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЛОМОБІЛЬНИХ ГРУП НАСЕЛЕННЯ

Питання для обговорення

1. Поняття про маломобільні групи населення.
2. Компенсація і компенсаторні функції психіки.
3. Особливості роботи пізнавальної сфери осіб з інвалідністю.
4. Поняття про інклюзивне середовище. Можливості включення різних груп осіб у професійну діяльність (професіоналізація жінок, що перебувають у декретній відпустці, осіб літнього віку та осіб з інвалідністю).
5. Напрями роботи організаційного психолога на виробництві з працівниками, які мають інвалідність: етика спілкування, інтеграція працівника у виробничий колектив

Інклюзивне суспільство / Інвалідність та суспільство: навчально-методичний посібник. // [За заг. редакцією Байди Л.Ю., Красюкової - Енне О.В.] / Кол. авторів: Байда Л.Ю., Красюкова - Енне О.В., Буров С.Ю., Азін В.О., Грибальський Я.В., Найда Ю.М. - К., 2012. - С.93-111

Зайнятість людей з інвалідністю: загальні питання // Семизіна Т.В., Іванова О.Л. Працевлаштування та зайнятість людей з інвалідністю: довідник для роботодавців : [електронний ресурс] – режим доступу - http://ud.org.ua/images/pdf/Manual_Employment_of_PwD_for_employees.pdf - С. 13-27

Реферати

1. Обмеження на працю для людей з інвалідністю
2. Інвалідність, пов'язана з виробництвом
3. Стереотипи та правда щодо працівників з інвалідністю
4. Особливості захворювань, що спричиняють інвалідність

Практичне заняття № 3

ПСИХОЛОГІЧНА РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ. РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ

Питання для обговорення

1. «Я»-образ професіонала та професійна ідентичність
2. Соціальні очікування від працівника. Інклюзивний світогляд як ресурс подолання гендерної, расової, етнічної дискримінації
3. Розвиток критичного мислення особистості
4. Професійне мислення та його ознаки
5. Соціальна відповідальність працівника та роботодавця
6. Механізми психологічної регуляції професійної діяльності
7. Нервово-гуморальна регуляція професійної діяльності. Особливості протікання нервових процесів у осіб з інвалідністю
8. Регуляція активності працівника в екстрених та небезпечних для життя ситуаціях
9. Внутрішні механізми самоконтролю професійної діяльності
10. Етична та нормативна регуляція професійної діяльності
11. Ціннісна регуляція професійної діяльності

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Константиновски М. Ищу себя / Майлен Константиновски. – М. : «Знание», 1975. – 111 с.

Кириченко В.В. Теоретико-методологічна концептуалізація ідеї інклюзивного суспільства // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – К.: Видавництво «Фенікс», 2016. – Т. XII. Психологія творчості. – Випуск 22. – С.125-133

Бозрикова Л. В. Условия профессиональной деятельности и установки по отношению к деловым качествам / Л. В. Бозриков, А. А. Кисель // Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / [под. ред В. А. Ядова] – Л. : «Наука», 1979 – С. 101-109.

Пископпель А. А. От традиционных ценностей к уникальным смыслам / Анатолий Альфредович Пископпель // Вопросы психологии. – 2001. – № 6. – С. 103-119.

Реферати

1. Криза професійної ідентичності у період вимушеної зміни професії
2. Проблеми професійної сегрегації
3. Професійна ідентифікація у осіб з інвалідністю
4. Зовнішня та внутрішня атрибуція професійної ролі
5. Особливості впливу залоз внутрішньої секреції на професійну активність особистості
6. Формування виробничих цінностей у трудовому колективі
7. Критичність мислення та його функції
8. Індивідуальні та групові цінності. Походження та вплив на поведінку людини

ЛАБОРАТОРНІ РОБОТИ

Лабораторні заняття № 1-2 СТРУКТУРА ОСОБИСТОСТІ СУБ'ЄКТА ПРАЦІ

Кожне лабораторне заняття завершується виконанням складової частини професійно-орієнтованого завдання, яке студент зобов'язаний здати вкінці модулю. Студент самостійно обирає для виконання одне з запропонованих професійно-орієнтованих завдань.

Студент, який у письмовій формі не здав професійно-орієнтоване завдання, не може претендувати на отримання автоматичної оцінки за модуль.

Виконане професійно-орієнтоване завдання зараховується на підсумковій модульній роботі.

Питання для самостійного опрацювання

1. Основні положення структурно-генетичного підходу К.К. Платонова. Структура особистості і функціональні зв'язки між її елементами.
2. Професійно важливі якості та їх вивчення.
3. Здібності як ресурс ефективної професійної діяльності. Міжпарадигмальний аналіз проблеми вивчення здібностей у психології.
4. Процедура професійного відбору: вимоги до планування і проведення.

ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНІ ЗАВДАННЯ

Завдання №1.

Клієнтський запит. Звернення до психолога директора рекламного агентства: «Ми відкриваємо креативний проект просування по ринку нової лінії косметики Avon. Для роботи з групою дизайнерів та креативних менеджерів нам необхідно обрати керівника проекту з числа наших співробітників. Ця людина має проявити не лише

максимум творчості, а й дотримуватися строгого dead line («деад лайну»). Подумайте, хто з нашого персоналу зможе «потягнути» цю роботу?»

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Визначте на основі клієнтського звернення та результатів психологічного вивчення професії (професіограми) основні професійно-важливі якості, які мають бути властиві керівнику рекламного проекту.
2. У ході роботи користуйтеся «Картою особистості» (К.К. Платонова).
3. Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Вкажіть, на основі яких показників ви можете робити висновки про здатність людини ефективно виконувати обов'язки керівника проекту (проведіть детальний аналіз загального рівня розвитку, рівня розвитку кожної з підструктур особистості, проаналізуйте особливості особистісного розвитку). У процесі демонстрації використовуйте порівняльні діаграми, графіки тощо.
4. Отримані результати дослідження представте у формі бесіди з клієнтом.

Завдання №2.

Клієнтський запит. Звернення до психолога керівника АЕС: «Нам необхідно зробити перевірку готовності нових операторів керування апаратною частиною енергоблоків до роботи на нашому підприємстві. Оператор повинен оперативно реагувати на зміну показників приладів, які фіксують роботу енергоблоків. Усі інженери мають професійну підготовку, проте існує «людський фактор», який, іноді, залишається поза увагою. Визначте, хто з нових операторів може бути потенційно небезпечним на виробництві»

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Визначте, користуючись описовими характеристиками професій типу «людина-техніка», які особистісні якості інженера будуть позитивно впливати на успішність виконання діяльності оператора, а які - ні.
2. У ході роботи користуйтеся «Картою особистості» (К.К. Платонова).
3. Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Вкажіть, розвиток яких підструктур небажаний для працівників, які здійснюють контроль за роботою атомних енергоблоків, а які підструктури можуть позитивно впливати на ефективність роботи (проведіть детальний аналіз загального рівня розвитку, рівня розвитку кожної з підструктур особистості, проаналізуйте особливості особистісного розвитку). У процесі демонстрації використовуйте порівняльні діаграми, графіки тощо.
4. Отримані результати дослідження представте у формі бесіди з клієнтом.

Завдання №3.

Клієнтський запит. Звернення до психолога керівника відділу охорони супермаркету: «Нам необхідно набрати новий персонал охоронців. Їх робота більше полягає у спостереженні за клієнтами, які знаходяться торговельному залі та умінні улагоджувати конфлікти без зловживання фізичною силою. Охоронці повинні уміти поговорити з людиною і водночас не бути вороже налаштованими до них. Допоможіть визначити, хто може ефективно працювати на цій посаді?».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Визначте, користуючись описовими характеристиками професій типу «людина-людина», які особистісні якості охоронця будуть позитивно впливати на успішність виконання діяльності, а які - ні.
2. У ході роботи користуйтеся «Картою особистості» (К.К. Платонова).
3. Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Вкажіть, розвиток яких підструктур бажаний для працівників-охоронців, обґрунтуйте чому (проведіть детальний аналіз загального рівня розвитку, рівня розвитку кожної з підструктур особистості, проаналізуйте особливості особистісного розвитку). У процесі демонстрації використовуйте порівняльні діаграми, графіки тощо.
4. Отримані результати дослідження представте у формі бесіди з клієнтом.

Завдання №4.

Клієнтський запит. Звернення до психолога керівника продуктового супермаркету: «У нас постійна проблема з вантажниками, багато з них не витримують і більше півроку, багато хворіє, що несе додаткові витрати на лікарняні і набір додаткового персоналу. Ми так підозрюємо, що причина не лише важких для організму умовах праці, а й недбалому ставленні до свого здоров'я. Нещодавно ми набрали у персонал нових працівників, визначте хто з них може ефективно працювати на посаді вантажника».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Визначте, користуючись на опис ситуації клієнтом, які підструктури особистості є важливими у процесі трудової діяльності вантажника, які дозволяють підтримувати психічний та фізичний стан здоров'я.
2. У ході роботи користуйтеся «Картою особистості» (К.К. Платонова).
3. Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Вкажіть, розвиток яких підструктур важливі для підтримки високої працездатності вантажника (проведіть детальний аналіз загального рівня розвитку, рівня розвитку кожної з підструктур особистості, проаналізуйте особливості особистісного розвитку). У процесі демонстрації використовуйте порівняльні діаграми, графіки тощо.
4. Отримані результати дослідження представте у формі бесіди з клієнтом.

Завдання №5.

Клієнтський запит. Звернення до психолога директора військового училища «Ми проводимо відбір на військові спеціальності, які передбачають проведення військових дій. В останні роки професійний відбір курсантів проводився формально. Деякою мірою ми закривали очі на результати психологічної діагностики, оскільки підготовка військових не передбачала реальних військових дій. Необхідність психологічного вивчення особистісних якостей курсантів до початку навчання та професійної підготовки пов'язана з тим, що не усі «військові», як виявилось, не можуть перенести психологічного навантаження, яке виникає у реальних військових ситуаціях. Допоможіть нам визначити, хто з курсантів першого курсу може у майбутньому успішно виконувати професійні обов'язки військового?».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. На основі теоретико-методологічного аналізу проблеми та використовуючи концептуальні погляди на проблеми розвитку здібностей та їх місце у структурі особистості К.К. Платонова, визначте які особистісні якості позитивно впливають на виконання професійних обов'язків військового та які – негативно впливають.
2. У ході виконання завдання використайте методику «Карта особистості» К.К. Платонова.
3. Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Визначте, які особистісні якості підструктури особистості повинні бути розвиненими на високому рівні у військових.
4. Отримані результати дослідження представте у формі бесіди з директором військового училища.

Завдання №6.

Клієнтський запит. Звернення до психолога керівника центру зайнятості: «До нас нещодавно прийшло термінове замовлення пошуку працівників на заміщення вакантних посад водіїв маршрутних таксі. Роботодавець скаржиться на те, що з деякими з його колишніх водіїв постійно траплялися кепські справи: дорожньо-транспортні пригоди, неправильне нарахування здачі пасажиром, сварки з клієнтами та іншим персоналом. Нам би хотілося, щоб наступні працівники ефективно справлялися зі своїми посадовими обов'язками. Допоможіть нам у майбутньому налагодити ефективну систему профвідбору працівників».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. На основі теоретико-методологічного аналізу проблеми та використовуючи концептуальні погляди на проблеми розвитку здібностей та їх місце у структурі особистості К.К. Платонова, визначте які особистісні якості позитивно впливають на виконання професійних обов'язків водія.
2. У ході виконання завдання використайте методику «Карта особистості» К.К. Платонова.
3. На основі структури особистості К.К. Платонова, створіть модель особистості успішного водія. Зазначте ті підструктури, які мають професійно-важливе значення і на які варто звертати увагу у процесі професійного відбору. Змодельуйте результати дослідження розвитку особистості претендента на посаду водія, який, ймовірно, матиме низьку ефективність на цій посаді.
4. Отримані результати дослідження представте у формі бесіди з керівником центру зайнятості.

Завдання №7.

Клієнтський запит. Звернення до психолога керівника будівельного підприємства: «Проблемою нашого підприємства, останнім часом, стало швидка плинність кадрів та великі витрати на лікарняні працівникам. Одні – звільняються, пропрацювавши декілька місяців, інші постійно хворіють, або працюють так, щоб «краще вони цього не робили». Працівники, яких ми набираємо мають відповідний освітньо-кваліфікаційний рівень, проте, як виявилось, цього не достатньо для того, щоб відібрати будівельників, які б ефективно виконували свої обов'язки. Допоможіть нам визначити причини проблем, які виникли у нас».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. На основі теоретико-методологічного аналізу проблеми та використовуючи концептуальні погляди на проблеми розвитку особистості К.К. Платонова, визначте яка з підструктур репрезентує фактори впливу виробничого середовища на психофізіологічний стан людини.
2. У ході виконання завдання використайте методику «Карта особистості» К.К. Платонова.
3. Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Визначте, які особистісні якості підструктури особистості повинні бути розвиненими на високому рівні у фахівців будівельної галузі.
4. Отримані результати дослідження представте у формі бесіди з керівником будівельного підприємства. На основі результатів дослідження, запропонуйте заходи по покращенню трудової діяльності на підприємстві.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Асеев В.Г. Психология труда: учеб. пособие / Владимир Григорьевич Асеев. – Ч.І. – 2-е изд. – Иркутск: Иркут. ун-т, 2005. – 342 с.
2. Баклицький І.О. Психологія праці : підручник. – 2-е вид., перероб. і доп. / І.О. Баклицький. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
3. Выготский Л.С. Основы дефектологии / Л.С. Выготский. – СПб.: Лань, 2003. – 654 с. – (Учебники для вузов. Специальная литература).
4. Дубич К.В. Роль технологізації у впровадженні інклюзивного навчання / К.В. Дубич // Збірник наукових праць: Духовність особистості: методологія, теорія і практика. Вип. – Т. 4. – № 40. – С. 217-225.
5. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Эвальд Фридрихович Зеер. – М.: Академия, 2009. – 240 с.
6. Зинченко В.П. Эргономические основы организации труда / Владимир Петрович Зинченко, Владимир Михайлович Мунипов, Георгий Львович Смолян. – М.: «Экономика», 1974. – 240 с.
7. Інвалідність та суспільство: навчально-методичний посібник. // [За заг. редакцією Байди Л.Ю., Красюкової - Енне О.В.] / Кол. авторів: Байда Л.Ю., Красюкова - Енне О.В., Буров С.Ю., Азін В.О., Грибальський Я.В., Найда Ю.М. - К., 2012. - С.93-111
8. Індекс інклюзії: професійно-технічний навчальний заклад: навчально- методичний посібник / Кол. упорядників: Пащенко О.В., Гриценко І.А., Софій Н.З., Найда Ю.М. – К.: ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2011. – 92 с.
9. Кириченко В. В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії : Навчальний посібник / В.В. Кириченко. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – 110 с.
10. Кириченко В.В. Психологія праці : модульний курс / Кириченко В.В., Мазяр О.В. . – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 190 с.
11. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996 – 400 с.
12. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія / Олег Матвійович Кокун. – К.: «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. – 200 с.
13. Колупаєва А.А. Професійне співробітництво в інклюзивному навчальному закладі: навчально-методичний посібник / А.А. Колупаєва, Е.А. Данілавичюте, С.В. Литовченко – К.: Видавнича група «А.С.К.», 2012. – 197 с.
14. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук. – 2-е вид., випр. та доп. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.
15. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: навч. посібник / Крушельницька Ярослава Володимирівна. – К.: КНЕУ, 2000. – 232 с.

16. Либин А.В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и американских традиций: учебное пособие / Александр Владимирович Либин. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – 544 с. – (HOMO UNICUS).
17. Ложкин Г.В. Практическая психология в системах «человек-техника» / Георгий Владимирович Ложкин, Надежда Ивановна Повякель. – К.: МАУП, 2003. – 296 с.
18. Малхазов О.Р. Психологія праці: навч. посіб. / О.Р. Малхазов. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
19. Моляко В.А. Психология конструкторской деятельности / Валентин Алексеевич Моляко. – М.: Машиностроение, 1983. – 134 с.
20. Платонов К.К. Психология: учеб. пособие для повышения квалификации инж.-пед. работников / К.К. Платонов – М.: Высш. школа, 1977. – 247 с.
21. Професійно-орієнтовані завдання з психології: навчальний посібник / [За ред. О.Л. Музики] / Олександр Леонідович Музика, Вікторія Валеріївна Горбунова, Інна Станіславівна Загурська, Віталій Олександрович Климчук та ін. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010 – 590 с.
22. Семигіна Т.В., Иванова О.Л. Працевлаштування та зайнятість людей з інвалідністю: довідник для роботодавців : [електронний ресурс] – режим доступу - http://ud.org.ua/images/pdf/Manual_Employment_of_PwD_for_employees.pdf
23. Становіч П., Джордан Е. Інклюзія як професійний розвиток / Д-р Паула Становіч, Д-р Енн Джордан // режим доступу до ресурсу – http://www.canada-ukraine.org/LastiwkaArticles/Article4_Inclusion%20as%20PD_Stnovich_Jordan.pdf
24. Толочек В.А. Современная психология труда: учебное пособие / Владимир Алексеевич Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

МОДУЛЬ 3. ПСИХОФІЗІОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Назви змістових модулів і тем	денна форма					
	Всього годин	кількість годин				
		лекції	практичні	лабораторні	індивідуальна робота	самостійна робота
Модуль 3. Психофізіологія професійної діяльності						
Психофізіологічні проблеми психології праці	6	2				4
Психофізіологічні та психосоціальні властивості суб'єкта праці. Працездатність та її динаміка. Фактори зміни працездатності. Виробнича втома і заходи щодо запобігання перевтоми працівників	10		2			8
Організація психологічного спостереження за динамікою працездатності працівника	10			2		8
Психологічні питання безпеки праці	6		2			4
Разом за модулем № 3	30	2	2	2		24

Лекція 1.

ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

1. Диференційно-психологічні основи вивчення суб'єкта професійної діяльності
2. Проблема співвідношення темпераменту з іншими психічними властивостями
3. Працездатність та її динаміка. Фактори зміни працездатності у процесі професійної діяльності.
4. Типологічні відмінності працездатності
5. Професійна діяльність в умовах сенсорної та соціальної депривації

Професійна адаптація безпосередньо пов'язана з проблемою фізіологічних реакцій людини на трудові навантаження, з динамікою працездатності працівника. Об'єктивність цієї проблеми обумовлена закономірностями фізіологічного функціонування суб'єкта трудової діяльності, які переважно лежать за межею усвідомленої саморегуляції, а відтак не можуть працівником контролюватися і коригуватися. Від психолога на виробництві це вимагає здійснення постійного моніторингу психофізіологічного стану працівників, врахування динамічних аспектів працездатності при складанні її прогнозу і встановлення професійної придатності.

Здатність суб'єкта праці виконувати професійну діяльність на високому рівні, а також допрофесійної підготовки позначають як «професійну придатність», яка позначає соціально-вікові, індивідуально-психологічні та психофізіологічні відмінності працездатності. Здебільшого у процесі професійного відбору оперують поняттям професійної придатності, яка позначає відповідність індивідуально-психологічних властивостей суб'єкта праці вимогам професії або їх часткова відповідність, яка може бути компенсованою за рахунок інших властивостей суб'єкта праці.

Основними ознаками професійної придатності є 1) швидкість виконання завдання відповідно до професійних норм, 2) якість роботи, 3) стійкість до впливу виробничого середовища, розвитку професійних деструкцій та виробничого травматизму. Перевірка професійної придатності відбувається у формі професійної атестації, або безпосередньо на виробництві з певною періодичністю до початку виконання трудових обов'язків. Під стомленням розуміють спад дієздатності після більш-менш тривалої праці, або викликане працею тимчасове зменшення працездатності. Стомлення супроводжується відчуттям слабосилля, розладами уваги, порушеннями моторики, пам'яті, логічних операцій, зниженням темпу діяльності, зростанням кількості виробничих помилок.

Стан нервово-психічної напруги виникає в результаті зміни звичних умов праці, у стресових ситуаціях, коли працівник відчуває або/і усвідомлює, що завчені форми професійних дій є недоцільними або неможливими. Реакція працівника може бути непередбачуваною, хаотично-випадковою, у формі неадекватних для актуальної ситуації дій, загальмованості чи перезбудження, що створює прецедент для виникнення аварійних ситуацій, травматизації, зниження якості продукції або в недостатній її кількості.

Класична крива працездатності – динаміка працездатності – залежить від функціонального стану організму, об'єму і дозування виробничих навантажень і протікання процесів збудження та гальмування, які власне відповідають за процеси активності – працездатності та гальмування – втоми чи перевтоми. функціональної готовності до трудової діяльності. Антиципація алгоритму виконання завдання і необхідних ресурсів. Налаштування робочого знаряддя та інших засобів, необхідних для роботи. Просторова й ситуативна орієнтація.

Професійна діяльність в умовах сенсорного голоду. Ознаки сенсорної депривації. Монотонія та охоронне гальмування. Вольова регуляція професійної діяльності. Властивості нервової системи та вплив монотонії. Соціальна депривація та налагодження стосунків з колегами.

Питання для обговорення

- Як властивості нервової системи впливають на продуктивність праці? Чи існують обмеження професійної зайнятості для осіб з сильним/слабким типом нервової системи?
- Чи можна організувати виробничий процес, позбавлений депривуючих та монотонних чинників?
- Чи відчували ви коли небуť у власному житті «сенсорний голод»?
- Чи доречно використовувати поняття: часткова працездатність та не працездатність? Чи можуть ефективно працювати на виробництві особи з інвалідністю?
- Назвіть психологічні особливості конвеєрної діяльності.
- Як проявляються наслідки стресу на роботі організму?
- До яких наслідків може призвести тривале виконання монотонної діяльності?
- Опишіть індивідуальні (на основі рефлексивного сприйняття) прояви виникнення стану втоми.
- Яким чином впливає інтерес та зацікавленість працею на психологічні прояви втоми працівника?
- Опишіть індивідуальну програму організації відпочинку. У чому, на Вашу думку, полягає зміст вислову «Найкращий відпочинок – зміна виду діяльності»?

- Працівники з яким типом нервової діяльності краще пристосовані до виконання монотонної діяльності?
- На що впливає тривала діяльність в умовах сенсорної депривації?
- Опишіть ефективність фази кінцевого пориву у Вашій професійній (навчальній) діяльності.
- Які вимоги висуває Ваша професія щодо розвитку особистісних якостей та психофізичних властивостей?

Практичне заняття № 1

ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ТА ПСИХОСОЦІАЛЬНІ ВЛАСТИВОСТІ СУБ'ЄКТА ПРАЦІ

Питання для обговорення

1. Індивідуально-психологічні властивості суб'єкта праці.
2. Емоційно-вольові процеси у регуляції професійної діяльності.
3. Ситуаційна регуляція трудової діяльності.
4. Статевовікова мінливість суб'єкта праці.
5. Динаміка розвитку здібностей у процесі професійного розвитку.
6. Проблеми стресу і дистресу у професійній діяльності.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Асеев В.Г. Проблема монотонности в исследованиях зарубежных авторов / В.Г. Асеев // Вопросы психологии. – 1975. – № 1. – С. 163-170.

Реферати

1. Культурологічні аспекти диференціації «чоловічих» і «жіночих професій».
2. Динаміка працездатності та її прояви у маломобільних груп населення.
3. Задатки та схильності до професії (психофізіологічний аспект)
4. Вікові аспекти вивчення професійної надійності оператора технічних систем.

Практичне заняття № 2

ПРАЦЕЗДАТНІСТЬ ТА ЇЇ ДИНАМІКА. ФАКТОРИ ЗМІНИ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ. ВИРОБНИЧА ВТОМА І ЗАХОДИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ПЕРЕВТОМИ ПРАЦІВНИКІВ

Питання для обговорення

1. Поняття працездатності та її ознаки. Психологічна оцінка працездатності
2. Поняття непрацездатності: ознаки та психологічні особливості. Часткова та повна втрата працездатності
3. Добова та тижнева динаміка працездатності.
4. Поняття про виробничу перерву та рекреацію. Правила та норми розробки графіку трудових навантажень
5. Втома та її ознаки. Перевтома
6. Організація відпочинку на виробництві та управління відновленням психічних та фізичних ресурсів працівника
7. Мотиваційна компенсація втоми
8. Конструювання графіку робочого навантаження з урахуванням потреб маломобільних категорій осіб

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Татаурова-Осика Г.П. Технологія визначення професійної придатності та професійно важливих якостей особистості / Г.П. Татаурова-Осика // Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць КПНУ ім. І. Огієнка, Ін-т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – 2009. – Т. 2. – С. 279-282

Фетискин Н.П. О значимости учёта индивидуальных различий при расстановке рабочей смены на монотонизированных производствах / Н.П. Фетискин, В.И. Молодцова // Психологический журнал. – 1983. – Т. 4. – № 5. – С. 101-110.

Реферати

1. Процедура професійного відбору у військовій та спортивній галузі.
2. Обмеження тестової перевірки професійної придатності працівника.
3. Вивчення нервово-психічної стійкості працівника.
4. Вікова зміна професійної придатності працівника.

ТЕМА НА САМОСТІЙНЕ ОПРАЦЮВАННЯ

ПСИХОЛОГІЧНІ ПИТАННЯ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

1. Фактори безпеки праці та їхній взаємозв'язок.
2. Методи вивчення й аналіз причин нещасних випадків.
3. Психологічні засоби підвищення безпечної поведінки працівників у професійній діяльності

Література для підготовки до теми для самостійного опрацювання:

1. Стародубов В.И. Сохранение здоровья работающего населения – одна из важнейших задач здравоохранения / В.И. Стародубов // Медицина труда и промышленная экология. – 2005. – № 1. – С. 1-8.
2. Тютюнник М.Ф. Практичні рекомендації з профілактики виробничого травматизму / М.Ф. Тютюнник, В.М. Писаренко та ін. – Полтава: ПДАА, 2002. – 50 с.
3. Кундиев Ю.И. Профессиональное здоровье в Украине. Эпидемиологический анализ / Ю.И. Кундиев, А.М. Нагорная. – К.: Авиценна, 2007. – 396 с.
4. Сущенко Л.П. Соціальні технологи культивування здорового способу життя людини / Л.П. Сущенко. – Запоріжжя: ЗДУ, 1999. – 380 с.

Форма звіту.

Розробити практичні рекомендації для роботи організаційного психолога у напрямку збереження психічного здоров'я суб'єкта праці.

ЛАБОРАТОРНІ ЗАНЯТТЯ

Лабораторні заняття № 1 ОРГАНІЗАЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО СПОСТЕРЕЖЕННЯ ЗА ДИНАМІКОЮ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ПРАЦІВНИКА

Кожне лабораторне заняття завершується виконанням складової частини професійно-орієнтованого завдання, яке студент зобов'язаний здати вкінці модулю. Студент самостійно обирає для виконання одне з запропонованих професійно-орієнтованих завдань.

Студент, який у письмовій формі не здав професійно-орієнтоване завдання, не може претендувати на отримання автоматичної оцінки за модуль.

Виконане професійно-орієнтоване завдання зараховується на підсумковій модульній роботі.

Питання для самостійного опрацювання

1. Психофізіологічні механізми виникнення стану втоми.
2. Специфіка проведення спостереження в умовах виробничого процесу.
3. Збір і реєстрація результатів спостереження.
4. План і схема спостереження.
5. Формування висновків наукового дослідження: кількісний та якісний аналіз.

Завдання №1.

Клієнтський запит. Звернення до психолога директора деревообробного комбінату: «Наше підприємство займається виготовленням дерев'яних меблів. Нещодавно я помітив дивну річ, яка виникає на нашому підприємстві. Працівники, один і той же виріб можуть виготовляти за різний проміжок часу, причому такі тенденції проявляються несистематично в усіх. Я б хотів використати цей, поки невивчений, феномен на виробництві для покращення продуктивності праці. Допоможіть нам побудувати оптимальний графік роботи з урахуванням тих психологічних феноменів, які були помічені мною».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Зробіть теоретико-методологічний аналіз проблеми, з якою до вас звернулася клієнт. Визначте, дія якого феномену призводить до зміни динаміки працездатності у процесі виконання виробничих завдань.
2. Розробіть програму психологічного спостереження за динамікою працездатності працівників в з урахуванням врахування у процесі планування виробничого навантаження феномену «кінцевого пориву».
3. Змодельуйте і дайте якісну оцінку отриманих результатів дослідження.
4. Отримані результати представте у формі консультативної бесіди з директором деревообробного комбінату.

Завдання №2.

Клієнтський запит. Звернення до психолога керівника офісу: «Нещодавно ми зробили ремонт у одному з приміщень call-центру. Ми змінили меблі та пофарбували стіни у однотонний рожевий колір. У іншому приміщенні ми нічого не змінювали – залишили кольорові шпалери та пофарбовані у білий колір стіни. Через три тижні ми помітили, що працівники, які працюють у відремонтованому приміщенні почали скаржитись на перевтому та погане самопочуття. Серед цих працівників працює людина, яка намагається «розхитати» колектив. Можливо це він підбурює інших, а може у зниженні працездатності є і інші причини».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Зробіть теоретико-методологічний аналіз проблеми, з якою до вас звернулася клієнт. Визначте, дія якого феномену призводить до зміни динаміки працездатності у процесі виконання виробничих завдань.
2. Розробіть програму психологічного спостереження за динамікою працездатності працівників у приміщенні, яке зробили ремонт та у приміщенні, яке залишили без змін. Визначте загальний коефіцієнт обрахунку продуктивності праці (на основі показників кількості та якості виготовленої продукції)
3. Змодельуйте і дайте якісну оцінку отриманих результатів дослідження. У процесі кількісного аналізу використайте t-критерій Ст'юдента.
4. Отримані результати представте у формі консультативної бесіди з керівником офісу.

Завдання №3.

Клієнтський запит. Звернення до психолога керівника офісу: «Ми отримали вказівку «зверху» посилити заходи щодо підтримки дисципліни серед працівників офісу call-центру. У свою чергу ми заборонили працівникам слухати музику на роботі, спілкуватися у соціальних мережах, скоротили тривалість «перекурів» і заборонили тримати на столах сторонні речі: фото, сувеніри, чашки тощо. Через тижні я помітив, що показники працездатності зменшилися, хоча дисципліна явно не покращилася – люди почали дратуватися, обурюватися, обговорювати можливі демарші. Визначте, будь ласка, у чому причина».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Зробіть теоретико-методологічний аналіз проблеми, з якою до вас звернулася клієнт. Визначте, дія якого феномену призводить до зміни динаміки працездатності у процесі виконання виробничих завдань.
2. Розробіть програму психологічного спостереження за динамікою працездатності працівників до організаційних змін та після них. Визначте загальний коефіцієнт обрахунку продуктивності праці (на основі показників кількості та якості виготовленої продукції)
3. Змодельуйте і дайте якісну оцінку отриманих результатів дослідження. У процесі кількісного аналізу використайте t-критерій Ст'юдента.
4. Отримані результати представте у формі консультативної бесіди з керівником офісу.

Завдання №4.

Клієнтський запит. Звернення до психолога керівника конвеєрного виробництва «Ми нещодавно закупили нове обладнання, яке дозволило спростити фізичні операції працівників. Ми очікували значне збільшення продуктивності праці, проте виявилось, що продуктивність впала майже удвічі. У цехах, де залишилося старе обладнання продуктивність праці не змінилася. Визначте, будь ласка, у чому причина».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Зробіть теоретико-методологічний аналіз проблеми, з якою до вас звернулася клієнт. Визначте, дія якого феномену призводить до зміни динаміки працездатності у процесі виконання виробничих завдань.

2. Розробіть програму психологічного спостереження за динамікою працездатності працівників, які працюють на «новому» конвеєрі та інших, виробничих обладнання яких не змінилося. Визначте загальний коефіцієнт обрахунку продуктивності праці (на основі показників кількості та якості виготовленої продукції)
3. Змодельуйте і дайте якісну оцінку отриманих результатів дослідження. У процесі кількісного аналізу використайте t-критерій Стюдента.
4. Отримані результати представте у формі консультативної бесіди з керівником офісу.

Завдання №5.

Клієнтський запит. До психолога звернувся начальник відділу охорони: «Охоронці скаржаться на постійну сонливість, відволікання від монітору екрану. Я спілкувався з працівниками, вони кажуть, що стомлюються і вимагають надавати триваліші перерви. Чи не могли б порекомендувати, яким чином побудувати графік перерв, щоб вони були якісними у плані фізіологічного та психологічного відпочинку охоронців?».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Зробіть теоретико-методологічний аналіз проблеми, з якою до вас звернувся клієнт. Зробіть припущення щодо можливих причин виникнення проблеми.
2. Розробіть програму психологічного спостереження за розвитком процесу втоми в охоронців упродовж зміни.
3. Змодельуйте і дайте якісну оцінку отриманих результатів дослідження.
4. Отримані результати представте у формі консультативної бесіди з начальником відділу охорони.

Завдання №6.

Клієнтський запит. До психолога звернувся приватний підприємець: «Я працюю приватним підприємцем. Нещодавно я прийняв на посаду фрезерувальників чотирьох працівників, проте, мені здається, що вони не зовсім освоїлися з трудовими обов'язками. Я гадаю, що дехто з них не адаптувався до нового робочого місця і не адаптується ніколи, а ми не можемо витратити гроші на неперспективних працівників. Визначте, хто з новоприйнятих фрезерувальників має проблеми з адаптацією до трудових умов».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Зробіть теоретико-методологічний аналіз проблеми, з якою до вас звернувся клієнт. Зробіть припущення щодо можливих причин виникнення проблеми.
2. Розробіть програму психологічного спостереження за процесами адаптації працівників до трудових умов. Визначте основні показники, які свідчитимуть про успішну адаптацію.
3. Змодельуйте і дайте якісну оцінку отриманих результатів дослідження.
4. Отримані результати представте у формі консультативної бесіди з приватним підприємцем.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Асеев В.Г. Психология труда: учеб. пособие / Владимир Григорьевич Асеев. – Ч.І. – 2-е изд. – Иркутск: Иркут. ун-т, 2005. – 342 с.
2. Баклицький І.О. Психологія праці : підручник. – 2-е вид., перероб. і доп. / І.О. Баклицький. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
3. Выготский Л.С. Основы дефектологии / Л.С. Выготский. – СПб.: Лань, 2003. – 654 с. – (Учебники для вузов. Специальная литература).
4. Дубич К.В. Роль технологізації у впровадженні інклюзивного навчання / К.В. Дубич // Збірник наукових праць: Духовність особистості: методологія, теорія і практика. Вип. – Т. 4. – № 40. – С. 217-225.
5. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Эвальд Фридрихович Зеер. – М.: Академия, 2009. – 240 с.
6. Зинченко В.П. Эргономические основы организации труда / Владимир Петрович Зинченко, Владимир Михайлович Мунипов, Георгий Львович Смолян. – М.: «Экономика», 1974. – 240 с.
7. Інвалідність та суспільство: навчально-методичний посібник. // [За заг. редакцією Байди Л.Ю., Красюкової - Енне О.В.] / Кол. авторів: Байда Л.Ю., Красюкова - Енне О.В., Буров С.Ю., Азін В.О., Грибальський Я.В., Найда Ю.М. - К., 2012. - С.93-111
8. Індекс інклюзії: професійно-технічний навчальний заклад: навчально- методичний посібник / Кол. упорядників: Пащенко О.В., Гриценко І.А., Софій Н.З., Найда Ю.М. – К.: ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2011. – 92 с.
9. Кириченко В. В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії : Навчальний посібник / В.В. Кириченко. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – 110 с.
10. Кириченко В.В. Психологія праці : модульний курс / Кириченко В.В., Мазяр О.В. . – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 190 с.
11. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996 – 400 с.
12. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія / Олег Матвійович Кокун. – К.: «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. – 200 с.
13. Колупаєва А.А. Професійне співробітництво в інклюзивному навчальному закладі: навчально-методичний посібник / А.А. Колупаєва, Е.А. Данілавічюте, С.В. Литовченко – К.: Видавнича група «А.С.К.», 2012. – 197 с.
14. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук. – 2-е вид., випр. та доп. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.
15. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: навч. посібник / Крушельницька Ярослава Володимирівна. – К.: КНЕУ, 2000. – 232 с.
16. Либин А.В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и американских традиций: учебное пособие / Александр Владимирович Либин. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – 544 с. – (НОМО UNICUS).
17. Ложкин Г.В. Практическая психология в системах «человек-техника» / Георгий Владимирович Ложкин, Надежда Ивановна Повакель. – К.: МАУП, 2003. – 296 с.
18. Малхазов О.Р. Психологія праці: навч. посіб. / О.Р. Малхазов. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
19. Моляко В.А. Психология конструкторской деятельности / Валентин Алексеевич Моляко. – М.: Машиностроение, 1983. – 134 с.
20. Платонов К.К. Психология: учеб. пособие для повышения квалификации инж.-пед. работников / К.К. Платонов – М.: Высш. школа, 1977. – 247 с.
21. Професійно-орієнтовані завдання з психології: навчальний посібник / [За ред. О.Л. Музики] / Олександр Леонідович Музика, Вікторія Валеріївна Горбунова, Інна Станіславівна Загурська, Віталій Олександрович Климчук та ін. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010 – 590 с.

22. Семигіна Т.В., Іванова О.Л. Працевлаштування та зайнятість людей з інвалідністю: довідник для роботодавців : [електронний ресурс] – режим доступу - http://ud.org.ua/images/pdf/Manual_Employment_of_PwD_for_employees.pdf
23. Становіч П., Джордан Е. Інклюзія як професійний розвиток / Д-р Паула Становіч, Д-р Енн Джордан // режим доступу до ресурсу – http://www.canada-ukraine.org/LastiwkaArticles/Article4_Inclusion%20as%20PD_Stнович_Jordan.pdf
24. Толочек В.А. Современная психология труда: учебное пособие / Владимир Алексеевич Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

МОДУЛЬ 4. ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ

Назви змістових модулів і тем	денна форма					
	Всього годин	кількість годин				
		лекції	практичні	лабораторні	індивідуальна робота	самостійна робота
Модуль 3. Психофізіологія професійної діяльності						
Психофізіологічні проблеми психології праці	6	2				4
Психофізіологічні та психосоціальні властивості суб'єкта праці. Працездатність та її динаміка. Фактори зміни працездатності. Виробнича втома і заходи щодо запобігання перевтоми працівників	10		2			8
Організація психологічного спостереження за динамікою працездатності працівника	10			2		8
Психологічні питання безпеки праці	6		2			4
Разом за модулем № 3	30	2	2	2		24

ЛЕКЦІЙНИЙ КУРС

Лекція №1. ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙ

1. Професії: підходи до систематики та класифікації. «Формула професії».
2. Психологічні проблеми виробничого навчання. Формування професійних умінь та навичок.
3. Навчання та стажування працівників з інвалідністю.
4. Професійна адаптація та психологія професійного розвитку.
5. Психологічне вивчення професій: професіографії та психографії.

Види професій та їх характеристика. Класифікація професій С.Г. Струмиліна: автоматична праця, напівавтоматична праця, шаблонно-виконавська праця, самостійна праця у межах завдання, вільна творча праця. Державний класифікатор професій. Відмінності професійної підготовки та професійних обов'язків.

Залежно від предмету праці та психологічного змісту професійної діяльності виокремлюють п'ять типів професій: «людина – жива природа», «людина – техніка та нежива природа», «людина – людина», «людина – знакова система», «людина – художній образ». Відповідно до мети, яку переслідує професія, та специфіки виконання діяльності виокремлюють три окремі класи професій: гностичні професії,

перетворюючі професії, пошукові професії. Залежно від необхідних знарядь і процесуальної специфіки виконання виробничих завдань виокремлюють відділи професій: професії ручної праці; професії машинно-ручної праці; професії пов'язані із застосуванням автоматизованих й автоматичних систем; професії, в яких переважають функціональні засоби праці. Залежно від умов праці, специфіки виробничого середовища виокремлюють наступні групи професій: робота в умовах штучного мікроклімату, які близькі до побутових, кімнатних умов; робота пов'язана з перебуванням на відкритому просторі, під впливом атмосферних опадів; робота в незвичайних умовах, або пов'язаної з небезпекою для життя (під водою, на висоті, під землею, в умовах низької температури); робота в умовах підвищеної моральної відповідальності за життя та здоров'я інших людей.

Проблеми професійної зайнятості осіб з інвалідністю. Облаштування робочого місця для осіб з інвалідністю. Особи з інвалідністю на у окремих видах професій. Обмеження професійної зайнятості для маломобільних груп осіб. Правове регулювання професійної діяльності осіб з інвалідністю. особливості роботи осіб з інвалідністю в цифровому віртуальному середовищі: облаштування робочого місця, психогігієна праці, допоміжні та «розумні пристосування» у роботі осіб з інвалідністю, вимоги до знарядь праці, взаємодія з оточенням.

У практиці професійного підготовки можна виокремити три основні підходи до організації виробничого навчання на виробництві: фрагментарний підхід – це здобуття базової освіти у спеціалізованих закладах навчання, які спеціалізуються на навчанні окремої категорії осіб і не пов'язані з конкретною галуззю: незалежні навчальні центри, курси підготовки; формалізований підхід розглядає навчання як частину професійного розвитку. Навчання відбувається безпосередньо на виробництві і спрямоване на професійний розвиток суб'єкта праці. Навчання відбувається на концентричній основі: поступове доповнення існуючих знань, накопичення досвіду, без конкретної «цілі»; цільовий підхід – це безперервне навчання, яке відбувається без відриву від виробничої діяльності підприємства. Воно пов'язане з постійною необхідністю вивчати окремі види діяльності, які перебувають у прямому зв'язку з трудовим постом і технологією виробництва (навчальні тренінги).

Лекція №2.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ

1. Профорієнтація як прикладна галузь психології праці
2. Ринок праці в Україні та його вплив на соціальну політики у галузі професійної орієнтації дорослого населення
3. Вплив факторів соціального середовища на професійний розвиток особистості.
4. Професіоналізації особистості у процесі трудової підготовки та навчання.

Основна мета профорієнтації – полегшити професійний вибір на певному етапі соціально-вікового розвитку, спрямувати особистісний розвиток суб'єкта праці у певному напрямку. Правильно організована профорієнтаційна робота налаштовує особистість до глибокої рефлексії особистісних якостей, в ході якої вибір професії є похідною від індивідуально-психологічних властивостей суб'єкта праці та соціально-економічних і культурно-історичних умов розвитку суспільства.

Класична схема проведення профорієнтаційної роботи включає наступні етапи: профінформація. ознайомлення з видами професій, їх особливостями, вимогами, які вони висувають до особистості працівника. включають також регіональні особливості професійного світу, традиції регіону тощо; професійна діагностика передбачає вивчення професійно важливих рис особистості (тих, які

позитивно і негативно впливають на виконання професійної діяльності); професійна консультація. індивідуальна допомога особистості у кризових ситуаціях, пов'язаних із вибором професії; психологічний консалтинг; професійний підбір. попередній вибір професії людиною, орієнтація на конкретний фах і діагностика психофункціональної можливості займатися професійною діяльністю; психологічна адаптація. пристосування учнів до умов майбутньої професії, свідомий розвиток у професійно доцільному напрямку.

Професійна зайнятість в українському суспільстві: традиції, тенденції ринку праці. Міграційні процеси на ринку праці України. Професійна переорієнтація та пошук професії. Пошук професії у результаті втрати працездатності. Професійна переорієнтація учасників АТО, що отримали інвалідність у результаті участі у бойових діях (психологічна та фізична реабілітація).

Фактори соціального середовища, які впливають на фізичний та психічний розвиток особистості. Стигматизація образу професіонала у масовій свідомості особистості. Економічна та соціальна складова професійної зайнятості. Гендерний та соціальний розподіл професій.

Лекція № 3.

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ

1. Психологічна готовність до професійної діяльності
2. Підходи до організації виробничого навчання
3. Компетентнісний підхід до виробничого навчання
4. Психологічні особливості організації тренінгового навчання
5. Поліфункціональні уміння та їх значення у процесі професійної діяльності
6. Забезпечення доступності до професійного навчання маломобільні групи осіб

Психологічна готовність - це виявлення суті властивостей і стану особистості. Готовність - це не тільки властивість чи ознака окремої особистості, це концентрований показник діяльності суті особи, міра її професійної здібності. Ядро готовності становлять психічні процеси і властивості. Вони є фундаментом якостей особистості. Якості і психологічні властивості особистості, психічні особливості і моральні якості, що є основою установки майбутнього вчителя на усвідомлення функцій педагогічної праці, професійної позиції, оптимальних способів діяльності, співвіднесення своїх здібностей з можливостями -- характеристики психологічної готовності. Суть психологічної готовності: моральні та психологічні якості і можливості особистості; відношення свідомості і поведінки, суб'єктивності і об'єктивності свідомості.

У практиці професійного підготовки можна виокремити три основні підходи до організації виробничого навчання на виробництві: **фрагментарний підхід** – це здобуття базової освіти у спеціалізованих закладах навчання, які спеціалізуються на навчанні окремої категорії осіб і не пов'язані з конкретною галуззю: незалежні навчальні центри, курси підготовки; **формалізований підхід** розглядає навчання як частину професійного розвитку. Навчання відбувається безпосередньо на виробництві і спрямоване на професійний розвиток суб'єкта праці. Навчання відбувається на концентричній основі: поступове доповнення існуючих знань, накопичення досвіду, без конкретної «цілі»; **цільовий підхід** – це безперервне навчання, яке відбувається без відриву від виробничої діяльності підприємства. Воно пов'язане з постійною необхідністю вивчати окремі види діяльності, які перебувають у прямому зв'язку з трудовим постом і технологією виробництва (навчальні тренінги).

Ідея компетентнісного підходу - одна із відповідей на запитання, який результат освіти необхідний особистості і затребуваний сучасним суспільством. Формування компетентності учня на сьогоднішній день є однією із актуальних проблем освіти і може розглядатися як вихід із проблемної ситуації, що виникла через протиріччя між необхідністю забезпечити якість освіти та неможливістю вирішити цю проблему традиційним шляхом. Компетентність (від лат. competence) - поняття, яке висвітлює аспекти поведінки людини, пов'язані з виконанням роботи, і визначає основну характеристику особистості, яка досягла або здатна домогтися високих результатів у діяльності.

Застосування тренінгової системи навчання переконує, що це є спосіб реалізації активної моделі навчання слухачів з питань цивільного захисту. Тренінги стимулюють пізнавальну активність і самостійність слухачів, тут слухач є суб'єктом навчання. Створюються такі комфортні умови, за яких кожен слухач відчуває свою успішність й інтелектуальну спроможність при відпрацюванні конкретного питання тематики занять. У процесі тренінгу навчання відбувається за умов постійної активної взаємодії між слухачем і керівником заняття. І керівник заняття, і слухачі розуміють, що вони роблять.

Професійна підготовка спеціаліста передбачає озброєння його достатнім рівнем знань, умінь і навичок. Проте навіть успішне вирішення типових виробничих завдань не може гарантувати успішності у реальній професійній діяльності. Працівник повинен володіти професійною гнучкістю, яка надасть змогу пристосовуватися до динамічних умов діяльності.

Профорієнтація осіб з інвалідністю: ключові питання. Вибір професії та функціональний стан особистості: методика оцінки, підходи до вивчення. Зміна функціонального стану особистості у процесі професійної діяльності. Обмеження та можливості опанування особами з інвалідністю професійної освіти. Мотивація до здобуття вищої освіти, побудова початкової програми та відпрацювання практики. Оцінка архітектурної, функціональної та соціально-психологічної доступності закладів вищої освіти для навчання та професійної підготовки інвалідів.

Питання для обговорення

- Визначте мету складання «формули професій» у практичній діяльності організаційного психолога?
- Які професії, на Вашу думку, відносяться до типу «людина-техніка» і чому?
- Що означає поняття «позаштатна ситуація»? Яке відношення мають «позаштатні ситуації» до професій, пов'язаних із небезпекою для життя і здоров'я людини?
- Опишіть особливості професійної діяльності у межах Вашої професії.
- Які організаційно-психологічні заходи можуть полегшити процес професійної адаптації особистості? Яка роль організаційного психолога у цьому процесі?
- Опишіть можливі критичні випадки у межах Вашої професії. На прикладі одного з них змодельуйте алгоритм його вирішення.
- Чи всі види професій потребують спеціальної підготовки фахівців? Якщо ні, то чому?
- Чому люди з інвалідністю не можуть інколи навчатися у середньо-спеціальних та вищих ЗВО
- Які перспективи кар'єрного розвитку закладені у Вашій професії?

ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ

Практичне заняття № 1 СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ. СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ

Питання для обговорення

1. Діагностика професійних умінь та інтересів.
2. Методи профорієнтації.
3. Профорієнтація осіб з інвалідністю.
4. Профорієнтаційна робота у школі та позашкільних закладах освіти (гуртки, спортивні секції).
5. Робота психолога у системі профорієнтації закладів освіти.
6. Психологічні поняття та критерії професійної діяльності.
7. Загальна схема профвідбору.
8. Рівні аналізу трудової діяльності.
9. Прогнозування успішності діяльності працівника.
10. Диференційно-психофізіологічні аспекти становлення професіонала.
11. Вимоги професії до працівника: види, характеристика
12. Професіограма як спосіб вивчення професії.
13. Типи професіограм
14. Експертиза доступності професії для широкого кола осіб
15. Методи оцінки професійного середовища з метою усунення небезпечних факторів виробництва
16. Психографія та психологічне вивчення професій

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Лихач В. М. Преемственность содержания трудового обучения и профессиональной подготовки учащихся / Василий Матвеевич Лихач, Роман Семенович Гуревич. – М. : Высш. шк. , 1990. – 111 с.

Навчання працівників з інвалідністю // Семигіна Т.В., Іванова О.Л. Працевлаштування та зайнятість людей з інвалідністю: довідник для роботодавців : [електронний ресурс] – режим доступу - Малхазов О. Профвідбір та впровадження новітніх технічних засобів у роботі з персоналом / Олександр Малхазов, Олег Кокун // Соціальна психологія. – 2005. – № 4 (12). – С.84-90.

Татаурова-Осика Г.П. Технологія визначення професійної придатності та професійно важливих якостей особистості / Г.П. Татаурова-Осика // Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць КПНУ ім. І. Огієнка, Ін-т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – 2009. – Т. 2. – С. 279-282 http://ud.org.ua/images/pdf/Manual_Employment_of_PwD_for_employees.pdf - С. 13-27

Реферати

1. Проблема професійної орієнтації в українському суспільстві.
2. Феномен «завченої безпорадності» та споживацтва у осіб з інвалідністю.

3. Особливості професійного навчання осіб пізньої дорослості.
4. Вивчення психологічної надійності працівника: підходи та методи
5. Підготовка до професій з підвищеним рівнем суспільної відповідальності

ЛАБОРАТОРНІ ЗАНЯТТЯ

Лабораторні заняття № 2 ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙ

Кожне лабораторне заняття завершується виконанням складової частини професійно-орієнтованого завдання, яке студент зобов'язаний здати вкінці модулю. Студент самостійно обирає для виконання одне з запропонованих професійно-орієнтованих завдань.

Студент, який у письмовій формі не здав професійно-орієнтоване завдання, не може претендувати на отримання автоматичної оцінки за модуль.

Виконане професійно-орієнтоване завдання зараховується на підсумковій модульній роботі.

Питання для самостійного опрацювання

1. Типи професій та їх психологічна характеристика
2. Використання ДДО Є.О. Клімова в професійній діяльності психолога: діагностичні можливості та обмеження.
3. Використання тесту «Магелано-університет» у профорієнтаційній роботі із школярами: діагностичні можливості та обмеження
4. Використання карти інтересів Дж. Голланда: діагностичні можливості та обмеження.

Завдання №1.

Клієнтський запит. Звернення до психолога директора ЗОШ: «Наша школа має можливість працевлаштувати учнів 11-го класу на підприємствах міста на літній період (після 10-го класу). Ми хочемо, щоб це був хороший старт для майбутньої самостійної трудової діяльності та допомогло учням у виборі професії. Вам необхідно вивчити професійні інтереси школярів та допомогти учням визначитися з тим, які професії їм варто опановувати з огляду на їх схильності та інтереси. За результатами вашого дослідження проведіть зустріч з досліджуваними та повідомте їх результати».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Зробіть теоретико-методологічний аналіз проблеми, з якою до вас звернулася клієнт. Визначте, що таке професійні інтереси та як вони впливають на професійний вибір особистості.

2. Розробіть програму психологічного дослідження професійних інтересів школярів за допомогою «Диференційно-діагностичного опитувальника» (ДДО) Є.О. Клімова .
3. Змодельуйте і дайте якісну оцінку отриманих результатів дослідження. Розробіть рекомендації школярам щодо вибору професії на основі отриманих результатів
4. Отримані результати представте у формі тексту колективної бесіди з учнями 11-го класу.

Завдання №2.

Клієнтський запит. Звернення до психолога мами учня 11-го класу «Мій син має інвалідність по зору (зір частково збережено). Нам дуже важко визначитися з професією, я, чесно кажучи, не знаю, який би фах він міг обрати і чи зможе він працювати. Порадьте нам, які професії, з огляду на інтереси та вподобання мого сина він би міг осилити. Які види професійної діяльності йому будуть не під силу».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Зробіть теоретико-методологічний аналіз проблеми, з якою до вас звернулася клієнт. Визначте, які можуть бути обмеження у професійній діяльності для маломобільних груп осіб, зокрема для людей з порушенням зору.
2. Розробіть програму психологічного дослідження професійних інтересів школяра за допомогою «Диференційно-діагностичного опитувальника» (ДДО) Є.О. Клімова .
3. Змодельуйте і дайте якісну оцінку отриманих результатів дослідження. Визначте, у яких професіях досліджуваний може ефективно працювати, а які буде неможливо опанувати.
4. Отримані результати представте у формі бесіди з мамою учня.

Завдання №3.

Звернення до психолога мами учня 11-го класу «Мій син має ДЦП. Нам дуже важко визначитися з професією, я, чесно кажучи, не знаю, який би фах він міг обрати і чи зможе він працювати. Порадьте нам, які професії, з огляду на інтереси та вподобання мого сина він би міг осилити. Які види професійної діяльності йому будуть не під силу».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Зробіть теоретико-методологічний аналіз проблеми, з якою до вас звернулася клієнт. Визначте, які можуть бути обмеження у професійній діяльності для маломобільних груп осіб, зокрема для людей з порушеннями опорно-рухового апарату.
2. Розробіть програму психологічного дослідження професійних інтересів школяра за допомогою «Диференційно-діагностичного опитувальника» (ДДО) Є.О. Клімова .
3. Змодельуйте і дайте якісну оцінку отриманих результатів дослідження. Визначте, у яких професіях досліджуваний може ефективно працювати, а які буде неможливо опанувати.

4. Отримані результати представте у формі бесіди з мамою учня.

Завдання №4.

Звернення до психолога учня 9-го класу «Я не маю бажання далі навчатися в школі, хочу працювати і заробляти гроші. Мені важко визначитися з тим, які професії дадуть мені можливість вільно пересуватися містом і займатися своїми справами. Взагалі у мене не має стійкого інтересу до роботи і можливо мені варто хоча б піти навчатися у наш коледж на механіка? Порадьте, що мені робити».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Зробіть теоретико-методологічний аналіз проблеми, з якою до вас звернулася клієнт. Визначте, які фактори впливають на професійний інтерес учня (гуртки, стійкі інтереси до роботи, захоплення).
2. Розробіть програму психологічного дослідження професійних інтересів школяра за допомогою «Диференційно-діагностичного опитувальника» (ДДО) Є.О. Клімова.
3. Змоделюйте і дайте якісну оцінку отриманих результатів дослідження. Визначте, які професії цікавлять учня і чи варто йому навчатися у коледжі на механіка.
4. Отримані результати представте у формі бесіди з учнем.

Завдання №5.

Звернення до фахівця центру зайнятості «Мене звати Марія, мені 41 рік, я 15 років працювала у школі. Після реорганізації навчального закладу мені хочеться обрати нову професію, яка б не потребувала тривалого навчання. Мені важко визначитися з тим, що мене цікавить, власне – мене цікавить усе. Допоможуть мені обрати нову і цікаву професію».

Обов'язкова програма виконання завдання

5. Зробіть теоретико-методологічний аналіз проблеми, з якою до вас звернулася клієнт. Визначте, які професії, відповідно до державного класифікатора професій (2013) мають короткий термін фахової підготовки.
6. Розробіть програму психологічного дослідження професійних інтересів досліджуваної за допомогою «Диференційно-діагностичного опитувальника» (ДДО) Є.О. Клімова.
7. Змоделюйте і дайте якісну оцінку отриманих результатів дослідження. Визначте, які професії з огляду на короткотерміновість їх опанування, варто запропонувати досліджуваній.
8. Отримані результати представте у формі бесіди з досліджуваною.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Асеев В.Г. Психология труда: учеб. пособие / Владимир Григорьевич Асеев. – Ч.І. – 2-е изд. – Иркутск: Иркут. ун-т, 2005. – 342 с.

2. Баклицький І.О. Психологія праці : підручник. – 2-е вид., перероб. і доп. / І.О. Баклицький. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Эвальд Фридрихович Зеер. – М.: Академия, 2009. – 240 с.
4. Зинченко В.П. Эргономические основы организации труда / Владимир Петрович Зинченко, Владимир Михайлович Мунипов, Георгий Львович Смолян. – М.: «Экономика», 1974. – 240 с.
5. Кириченко В. В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії : Навчальний посібник / В.В. Кириченко. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – 110 с.
6. Кириченко В.В. Психологія праці : модульний курс / Кириченко В.В., Мазяр О.В. . – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 190 с.
7. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996 – 400 с.
8. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія / Олег Матвійович Кокун. – К.: «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. – 200 с.
9. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук. – 2-е вид., випр. та доп. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.
10. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: навч. посібник / Крушельницька Ярослава Володимирівна. – К.: КНЕУ, 2000. – 232 с.
11. Либин А.В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и американских традиций: учебное пособие / Александр Владимирович Либин. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – 544 с. – (НОМО UNICUS).
12. Ложкин Г.В. Практическая психология в системах «человек-техника» / Георгий Владимирович Ложкин, Надежда Ивановна Повякель. – К.: МАУП, 2003. – 296 с.
13. Малхазов О.Р. Психологія праці: навч. посіб. / О.Р. Малхазов. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
14. Моляко В.А. Психология конструкторской деятельности / Валентин Алексеевич Моляко. – М.: Машиностроение, 1983. – 134 с.
15. Платонов К.К. Психология: учеб. пособие для повышения квалификации инж.-пед. работников / К.К. Платонов – М.: Высш. школа, 1977. – 247 с.
16. Професійно-орієнтовані завдання з психології: навчальний посібник / [За ред. О.Л. Музики] / Олександр Леонідович Музика, Вікторія Валеріївна Горбунова, Інна Станіславівна Загурська, Віталій Олександрович Климчук та ін. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010 – 590 с.
17. Толочек В.А. Современная психология труда: учебное пособие / Владимир Алексеевич Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

МОДУЛЬ 5. ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ

Назви змістових модулів і тем	денна форма					
	Всього годин	кількість годин				
		лекції	практичні	лабораторні	індивідуальна робота	самостійна робота
Модуль 5. Психологія професійної адаптації						
Професійний розвиток особистості у процесі соціалізації	6	2				4
Професійний розвиток особистості: соціально-психологічний вимір. Адаптація особистості до професійної діяльності на різних етапах соціально-вікового розвитку	8		2			6
Стратегіально-типологічні особливості розвитку особистості у процесі професійної адаптації	8	2				6
Здібності як ресурс адаптації особистості до професійної діяльності	8		2			6
Разом за Модуль № 5	30	4	4			22

ЛЕКЦІЙНИЙ КУРС

Лекція №1.

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ У ПРОЦЕСІ СОЦІАЛІЗАЦІЇ

1. Ідентичність особистості та її формування у професійному середовищі
2. Проблеми професійної адаптації та особистісного розвитку у виробничому середовищі
3. Інтеграція працівника у глобальне виробниче середовище: кросс-культурний аналіз
4. Вплив факторів соціального середовища на професійний розвиток особистості.
5. Професіоналізації особистості у процесі трудової підготовки та навчання.
6. Психологічне забезпечення впровадження загальносвітової концепції «Освіта впродовж життя».

Ідентичність особистості я психологічне явище. Поняття соціальної та індивідуальної ідентичності. Процес соціальної ідентифікації. Формування професійної ідентичності у професійному середовищі: особистісні професійні плани, соціальні очікування, ідентифікація та внутрішній опір самості. Особливості вибору

професії в українському соціокультурному просторі. Проблема елітарності професій. Адаптація працівника до професійної діяльності. адаптивні механізми психіки. Загальне поняття про ортобіоз та гомеостаз. Рівновага з професійним середовищем. Особливості входження працівників у виробничий колектив. «Ініціація» працівника у різних культурах. Входження особистості в організаційну культуру виробництва. Професійний розвиток та його межі. Зміни професійної зайнятості планети. Розвиток суспільства як фактор динамічного оновлення світу професій. Професії ХХІ ст. Компетенції майбутнього. Тиск соціального середовища у виборі професії. Концепція «Освіта впродовж життя»: розвиток особистості та підтримка професійної мобільності. Розвиток здібностей до розвитку здібностей.

Лекція №2.

СТРАТЕГІАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ

1. Стратегіально-типологічні особливості розвитку особистості у процесі професійної адаптації.
2. Етапи розвитку особистості працівника у процесі професійної адаптації
3. Пошукова активність працівника у період адаптації до професійної діяльності

Стратегія професійного розвитку, вибрана працівником, визначає особливості його взаємодії з професійним середовищем. Суб'єктно-ціннісна стратегія професійного розвитку потребує від працівника високого рівня ціннісної когнітивної складності, яка дає можливість детально та багаторівнево аналізувати професійне середовище, а отже, збільшує ступінь його свободи у діяльності. Стратегія типового розвитку. Орієнтація на професійні типи та соціальні очікування. Типові працівники є найбільш адаптивними відносно соціального середовища, оскільки основою їх професійної діяльності є досягнення кінцевого результату. Ситуативно-адаптивна стратегія професійної адаптації. Професійна адаптація працівника проходить у декілька етапів, кожен з яких має дискретну властивість, відповідно, на кожному відбуваються якісні зміни у структурі особистісної ідентичності. Нормативно-орієнтаційний етап адаптації до професійної діяльності передбачає активне вивчення працівником професійного середовища, ознайомлення з нормами професійної діяльності, міжособистісної взаємодії, вивчення традицій та звичаїв професійної групи. Пошуковий етап. Працівник перевіряє власну функціональну здатність виконувати професійну діяльність, готовність діяти як професіонал у типових, і що головне – нетипових виробничих ситуаціях. Соціально-нормативна регуляція професійної діяльності, взаємовідносин з професійним середовищем (колективом, технологіями виробництва, продуктами праці, трудовим постом) здійснюється за рахунок смислових утворень, які у свідомості особистості існують у вигляді зовнішньо декларованих цінностей. Ці утворення, у більшості випадків, стосуються моральних імперативів соціальної взаємодії, оцінки ситуацій та вчинків.

Питання для обговорення

- У яких сферах соціальної життєдіяльності може відбуватися адаптація особистості? Чи може людина не адаптуватися до середовища (професійного, культурного, освітнього)?
- У якій площині відбувається психологічна адаптація особистості?
- Що може утруднювати процес професійної адаптації?

- Як ви розумієте поняття професійного маргіналізму? Що на вашу думку може призвести до психоемоційного дискомфорту особистості у процесі професійної адаптації?
- З якою метою організовують тренінги соціально-психологічної адаптації персоналу?
- Чи нормальним є явище стресу у процесі професійної адаптації?
- Які стратегії може використовувати працівник у процесі професійної адаптації?
- У чому може проявлятися трудність адаптації до професійної діяльності творчо-обдарованих людей?
- Як ви розумієте поняття «пошукової активності працівників»?
- Як впливають етнопсихологічні відмінності на адаптацію особистості до глобального ринку праці?

ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ

Практичне заняття № 1

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВИМІР. АДАПТАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ СОЦІАЛЬНО-ВІКОВОГО РОЗВИТКУ.

Питання для обговорення

1. Вплив факторів соціального середовища на професійний розвиток особистості.
2. Професіоналізації особистості у процесі трудової підготовки та навчання.
3. Психологічна проблема вибору професії на різних етапах професійного розвитку особистості.
4. Психологічні проблеми поєднання професійної діяльності з іншими видами соціальної активності
5. Адаптація до професійної діяльності осіб з особливими потребами
6. Психологічне забезпечення впровадження загальноосвітньої концепції «Освіта впродовж життя». Явище сензитивності у психології. Сензитивний період адаптації до професійної діяльності.
7. Адаптація особистості до професійної діяльності у процесі ігрової діяльності у дошкільному віці
8. Адаптація до професійної діяльності маломобільних груп осіб
9. Адаптація до професійної діяльності у процесі шкільного навчання
10. Мотивація праці як чинник професійної адаптації.
11. Особливості адаптації до професійної діяльності осіб, що перебували у зоні позбавлення волі.
12. Професійна ресоціалізація учасників АТО, які отримали інвалідність у під час бойових дій

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Кириченко В.В. Професійна адаптація особистості: суб'єктно-ціннісний підхід до вивчення / Кириченко Віктор Васильович // Проблеми та перспективи розвитку практичної психології в Україні : матеріали II Всеукраїнської наукової Інтернет-

конференції, 24 жовтня 2013 р. / гол. ред. Гриньова Н.В. – Умань : Візаві, 2013. – С. 56-57

Налчаджян А.А. Разновидности социальной адаптации // Психологическая адаптация: механизмы и стратегии / Альберт Агабекович Налчаджян. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Эксмо, 2010. – С.43-57

Моляко В.А. Психологическая готовность к труду на современном производстве / В. А. Моляко // Трудовая подготовка учащихся в межшкольных комбинатах / [под ред. В. А. Моляко]. – К. : «Радянська школа», 1988. – С. 7-14.

Крупская Н.К. О профессиональной ориентации школьников / Надежда Константиновна Крупская. –М. : Просвещение, 1965. – 48 с.

Реферати

1. Адаптація до професійної діяльності осіб з особливими потребами .
2. Фізіологічна адаптація до професійної адаптації.
3. Кризи професійної адаптації у віці старшої дорослості.
4. Труднощі професійної адаптації жінок, що перебували у декретній відпустці.

Практичне заняття № 2

ЗДІБНОСТІ ЯК РЕСУРС АДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Питання для обговорення

1. Поняття про здібності у психології.
2. Типологічні відмінності загальних та спеціальних здібностей у психологічних дослідженнях.
3. Професійні здібності та їх вивчення.
4. Суб'єктно-ціннісний підхід до вивчення здібностей.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Кириченко В.В. Рефлексія динаміки розвитку здібностей у процесі професійної адаптації / В.В. Кириченко // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – К.: Видавництво «Фенікс», 2013. – Т. XII. Психологія творчості. – Випуск 16. – С. 165-173.

Реферати

1. Поліфункціональні здібності та їх важливість для професійної адаптація.
2. Інтерференція здібностей.
3. Ціннісне ставлення до здібностей.

Виконання професійно-орієнтованих завдань.

Кожне практичне заняття завершується виконанням складової частини професійно-орієнтованого завдання, яке студент зобов'язаний здати вкінці модулю. Студент самостійно обирає для виконання одне з запропонованих професійно-орієнтованих завдань. Студент, який у письмовій формі не здав професійно-

орієнтоване завдання, не може претендувати на отримання автоматичної оцінки за модуль.

Виконане професійно-орієнтоване завдання зараховується на підсумковій модульній роботі.

Завдання №1.

Клієнтський запит. Звернення до психолога жінки (**чоловіка**) 41-року, яка працювала старшим економістом (**на ваш вибір**) на підприємстві 20-років та, потрапивши під скорочення штату, опинилася у центрі зайнятості: «Мені 41 рік і я не готова до навчання новій професії, але я розумію, що професію економіста я не знайду. Я хочу знайти професію, яка б відповідала моїм здібностям, проте я сумніваюся, що з того, що я умію робити буде корисним у професії (на ваш вибір)».

Завдання №2-5. У інших запитах обираєте стаття, професію (попередню) та до якої адаптується працівник самостійно.

Обов’язкова програма виконання завдання

1. Зробіть теоретико-методологічний аналіз проблеми, з якою до вас звернулася клієнт. Визначте, які психологічні явища лежать у основі вашого запиту.
2. Проведіть психологічне дослідження рефлексії здібностей за МВДЗ О.Л.Музики. Визначте, які з рефлексованих здібностей можуть бути використані у поточній професійній діяльності та є ресурсом професійної адаптації.
3. Змодельуйте і дайте якісну оцінку отриманих результатів дослідження.
4. Отримані результати представте у формі консультативної бесіди з клієнтом.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Асеев В.Г. Психология труда: учеб. пособие / Владимир Григорьевич Асеев. – Ч.І. – 2-е изд. – Иркутск: Иркут. ун-т, 2005. – 342 с.
2. Баклицький І.О. Психологія праці : підручник. – 2-е вид., перероб. і доп. / І.О. Баклицький. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Эвальд Фридрихович Зеер. – М.: Академия, 2009. – 240 с.
4. Зинченко В.П. Эргономические основы организации труда / Владимир Петрович Зинченко, Владимир Михайлович Мунипов, Георгий Львович Смолян. – М.: «Экономика», 1974. – 240 с.
5. Кириченко В.В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії : Навчальний посібник / В.В. Кириченко. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – 110 с.
6. Кириченко В.В. Психологія праці : модульний курс / Кириченко В.В., Мазяр О.В. . – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 190 с.
7. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996 – 400 с.
8. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія / Олег Матвійович Кокун. – К.: «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. – 200 с.
9. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук. – 2-е вид., випр. та доп. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.
10. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: навч. посібник / Крушельницька Ярослава Володимирівна. – К.: КНЕУ, 2000. – 232 с.
11. Либин А.В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и американских традиций: учебное пособие / Александр Владимирович Либин. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – 544 с. – (HOMO UNICUS).

12. Ложкин Г.В. Практическая психология в системах «человек-техника» / Георгий Владимирович Ложкин, Надежда Ивановна Повякель. – К.: МАУП, 2003. – 296 с.
13. Малхазов О.Р. Психологія праці: навч. посіб. / О.Р. Малхазов. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
14. Моляко В.А. Психология конструкторской деятельности / Валентин Алексеевич Моляко. – М.: Машиностроение, 1983. – 134 с.
15. Платонов К.К. Психология: учеб. пособие для повышения квалификации инж.-пед. работников / К.К. Платонов – М.: Высш. школа, 1977. – 247 с.
16. Професійно-орієнтовані завдання з психології: навчальний посібник / [За ред. О.Л. Музики] / Олександр Леонідович Музика, Вікторія Валеріївна Горбунова, Інна Станіславівна Загурська, Віталій Олександрович Климчук та ін. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010 – 590 с.
17. Толочек В.А. Современная психология труда: учебное пособие / Владимир Алексеевич Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

МОДУЛЬ 6. ПСИХОЛОГІЯ ВИРОБНИЧОГО КОЛЕКТИВУ

Назви змістових модулів і тем	денна форма					
	Всього годин	кількість годин				
		лекції	практичні	лабораторні	індивідуальна робота	самостійна робота
Модуль 6. Психологія виробничого колективу						
Організація виробничої діяльності. Соціально-психологічні проблеми виробничого колективу	12	4				8
Соціально-психологічні проблеми взаємовідносин у трудовому колективі. Управління як соціальний феномен. Психологія управління персоналом. Соціально-психологічна характеристика організацій	8		2			6
Виробничий конфлікт та його вирішення	10			2		8
Разом за Модуль № 6	30	4	2	2		22

ЛЕКЦІЙНИЙ КУРС

Лекція №1-2.

ОРГАНІЗАЦІЯ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ВИРОБНИЧОГО КОЛЕКТИВУ

1. Сутність організації. Формальні й неформальні організації.
2. Види організацій.
3. Показники ефективності організацій.
4. Соціально-психологічна характеристика організацій.
5. Психологічна сумісність як умова успішності спільної трудової діяльності.
6. Організаційна структура групи та психологічна сумісність.
7. Психологія управління та організації виробничої діяльності.
8. Виробничий конфлікт та його виникнення. Організаційно-психологічні умови вирішення виробничих конфліктів.
9. Подолання виробничих конфліктів через популяризацію людської різноманітності

Сутність організації. Формальні й неформальні організації. Організація - це соціальне утворення (група людей) з певними межами, що функціонує на відносно постійних засадах і свідомо координує свою діяльність для досягнення спільної мети. Види організацій: комерційні, некомерційні, приватні, колективні, державні. Типи структур організації. Соціально – демографічна структура визначається статевим, віковим, етнічним складом працівників виробництва, рівнем їх освіти, кваліфікацією та стажем роботи. Виділяються гомогенні та гетерогенні типи соціально-демографічної структури. Професійна структура пов'язана з потребою організації в працівниках певних спеціальностей. Відомо, що люди, які виконують подібні операції, швидше встановлюють між собою неформальні дружні відносини, психологічно почуваючи близькість, спільність інтересів, цінностей, проблем, допомагаючи, підтримуючи, взаємо замінюючи один одного. Функціональна структура ґрунтується на поділі праці і необхідності узгодження, координації реальних дій всіх учасників спільної діяльності. Відповідно виникають чотири типи структурних підрозділів: 1) адміністративний персонал - керівники, в обов'язки яких входить організація системи виробництва; 2) виробничий персонал - працівники, які зайняті виробництвом продукції; 3) обслуговуючий персонал - працівники, які зайняті забезпеченням системи виробництва (маркетинг, постачання, збут, техніка безпеки); 4) інженерно-технічний персонал - працівники, які зайняті створенням нової техніки і технології, забезпеченням безперебійної роботи наявної техніки. Формальна і неформальна структура. Формальна структура обумовлена функціональним поділом праці, офіційними, юридично закріпленими правами й обов'язками співробітників. У рамках цієї структури кожен член організації повинен виконувати визначені функції (ролі) в залежності від того положення (статусу), який він офіційно займає.

Суб'єкти праці можуть перебувати на різних рівнях сумісності. На одних рівнях взаємодія не виходить за межі «співіснування», на інших вимагає активної спільної діяльності та взаємоузгодження трудових дій та операцій. Як правило, сумісність двох суб'єктів може мати особистісний, ситуативний і функціональний характер.

Особистісний рівень сумісності передбачає наявність у суб'єктів соціально-психологічних властивостей, який дає можливість їх співіснуванню в межах одного соціального середовища (наявність у структурі свідомості групових цінностей, орієнтація на норми моралі). Наприклад, дотримання загальних норм моралі та права дає можливість стабільно існувати сучасному суспільству та його членам у межах спільного соціально-психологічного простору. Ситуативний рівень сумісності дає можливість взаємодіяти кільком суб'єктам у межах певної ситуації, або за певних умов, які задає ця ситуація. Наприклад, двоє запеклих ворогів можуть об'єднатися, тому що їм загрожує спільна небезпека. Натомість за інших умов їх об'єднання є неможливим.

Психологічна сумісність включає багатоманітність усіх проявів взаємодії працівника з професійним середовищем. Зокрема, можна виокремити:

- сумісність працівника з іншими суб'єктами;
- сумісність з професійною діяльністю, технічними засобами, середовищем, що частково вивчається у межах інших дотичних до психології праці наук: інженерній психології, ергономіці тощо;
- сумісність з професійною діяльністю.

Проблему психологічної сумісності у вітчизняній психології праці та психології управління намагаються розкрити через поняття соціально-психологічного клімату в організації:

- перший рівень – соціальний клімат, пов'язаний із рольовою поведінкою суб'єктів праці, сумісністю поведінкових актів, їх відповідність усталеній нормі;
- другий рівень – моральний клімат, який визначається емоційним забарвленням виконуваної діяльності, рівнем задоволеності своїм статусом і виконуваною діяльністю;
- третій рівень – психологічний клімат, що полягає у міжособистісних стосунках, які виникають між членами колективу, їхній згуртованості, особистісного прийняття членами групи тощо.

Стиль керівництва – система принципів, норм, методів і прийомів впливу на підлеглих із метою ефективного здійснення управлінської діяльності та досягнення поставлених цілей. **Авторитарний стиль** передбачає ухвалення всіх рішень керівником, чітку окресленість «меж компетентності», тобто жорстку визначеність статусу керівників, який має право приймати рішення з певних питань, пов'язаних із діяльністю організації. **Демократичний стиль** ґрунтується на колегіальному прийнятті рішень керівниками (за особливо складних умов до вирішення проблем можуть бути залучені професіонали, але співробітників до прийняття рішень переважно не залучають), широкій поінформованості управлінського апарату про вирішувану проблему, цілі організації, а також поінформованістю всіх співробітників про виконання накреслених завдань. **Ліберальний стиль** можливий лише в умовах високого морально-психологічного розвитку трудового колективу. Працівники наділені широкими автономними правами, які в окремих випадках дозволяють здійснювати управлінські функції.

Виробничий конфлікт – це суперечність між суб'єктами професійної діяльності, предметом якої є елементи виробничого середовища та їх взаємозв'язки.

Причинами виникнення виробничого конфлікту можуть бути: **порушення інформаційних зв'язків**: брак інформації, її надлишок, суперечність інформації, порушення комунікативних зв'язків, поширення суперечливої інформації, «інформаційний колапс», дезінформація та інформаційна депривація; **соціально-культурна структура групи**: вік, національність, віросповідання, культурні та національні традиції, індивідуальний досвід і світоглядні уявлення; **соціально-**

професійна структура групи: кваліфікація працівників, досвід, індивідуальний стиль професійної діяльності, спрацьованість працівників; **фактори виробничого середовища, ціннісно-смысловий розвиток:** сумісність організаційних та індивідуальних цінностей; **ситуативні (випадкові) чинники.**

П'ять основних кроків управління конфліктом. Крок перший «Відчуття проблеми», крок другий «визначення проблеми», крок третій «визначення шляхів вирішення проблеми та їх відбір», крок четвертий «втілення прийнятих рішень», крок п'ятий «оцінка результатів».

Поняття про дискримінацію. Протидія конфліктам, які відбуваються на фоні расової, гендерної, національної та соціально-демографічної дискримінації. Особистість у системі соціальних ролей. Соціальна атрибуція ролі. Роль «інваліда» в українському суспільстві. Поняття про інклюзивне виробниче середовище. Як навчити професійний осередок бачити не інваліда а професіонала. Протидія суспільній дискримінації мало мобільних груп населення.

Питання для обговорення

- На що необхідно звертати увагу у процесі вивчення виробничого конфлікту на виробництві?
- Визначте відмінності між поняттями «психологічна сумісність» та «спрацьованість»?
- Охарактеризуйте фактори, які впливають на процес вирішення виробничого конфлікту.
- Які наслідки можуть виникнути в результаті тривалого загострення протистояння між членами трудового колективу?
- Яку стратегію вирішення конфлікту найчастіше обираєте Ви? Свою відповідь обґрунтуйте.

ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ

Практичне заняття № 1 СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ. УПРАВЛІННЯ ЯК СОЦІАЛЬНИЙ ФЕНОМЕН. ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Питання для обговорення

1. Соціально-психологічні феномени у групі.
2. Психологія ділового спілкування.
3. Структура ділової бесіди.
4. Управління як соціальний феномен.
5. Організаційна структура управління.
6. Співвідношення «індивідуального» і «групового» в управлінні організаціями.
7. Психологічні особливості спільної діяльності в управлінській сфері організації.
8. Зміст та структура соціально–психологічного клімату організації.
9. Фактори формування сприятливого соціально–психологічного клімату.
10. Організаційна структура групи та психологічна сумісність.
11. Психологія управління та організації виробничої діяльності.

12. Виробничий конфлікт та його виникнення. Організаційно-психологічні умови вирішення виробничих конфліктів.
13. Подолання виробничих конфліктів через популяризацію людської різноманітності
- 1.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Ильин Е.П. Успешность деятельность, компенсации и компенсаторные отношения / Е.П. Ильин // Вопросы психологии. – 1983. – № 5. – С. 95-98.

Пов'якель Н.І. Психологічна характеристика конфліктних ситуацій як прояв конструктивності/деструктивності інтерперсональної взаємодії в студентському віці / Н.І. Пов'якель, Н.О. Марчук // Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України. – К., 2005. – Т. 7. – Вип. 3. – С. 248-257.

Мескон М.Х. Группы и их значимость // Организационное поведение. Хрестоматия. Самара: Издательский Дом «Бахрах-М», 2006.– С.582-613.

Дж.О'Шонесси Лидерство руководителя и поведение группы // Организационное поведение. Хрестоматия. Самара: Издательский Дом «Бахрах-М», 2006.– С.624-639.

Реферати

1. Соціально-психологічні можливості оптимізації соціально-психологічного клімату колективу.
2. Культура ділового спілкування: соціокультурні відмінності.
3. Етика професійних відносин.
4. Структура виробничої комунікації. Психологічні бар'єри спілкування.
5. Психологічні особливості особистості керівника.
6. Підготовка керівних кадрів у різних системах менеджменту.
7. Соціальна стратифікація: взаємодія керівника та підлеглого.

Практичне заняття № 5
ВИРОБНИЧИЙ КОНФЛІКТ ТА ЙОГО ВИРІШЕННЯ

Питання для обговорення

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Кричевский Р.Л. Психологический климат: метафора или реальность //Организационное поведение. Хрестоматия. Самара: Издательский Дом «Бахрах-М», 2006.– С.639 – 689.

Психологія вирішення конфліктів: навч. посібник для студентів вищих навч. закладів / В.О. Джелалі. – Х.–К., 2006. – 320 с.

Реферати

1. Особливості психолого-управлінського консультування порівняно із іншими видами психологічного консультування.
2. Основні етапи становлення управлінського та психолого-управлінського консультування.

3. Діяльність психолога в якості менеджера по персоналу.

ЛАБОРАТОРНІ РОБОТИ

Лабораторна робота № 1

ВИРОБНИЧИЙ КОНФЛІКТ ТА ЙОГО ВИРІШЕННЯ

Лабораторні заняття завершуються виконанням професійно-орієнтованого завдання, яке студент зобов'язаний здати вкінці модулю. Студент самостійно обирає для виконання одне з запропонованих професійно-орієнтованих завдань, та розв'язує його за допомогою алгоритму.

Питання для самостійного опрацювання

1. Проблеми міжособистісної взаємодії працівників.
2. Психологічні умови ефективної спільної діяльності.
3. Основні причини виникнення виробничих конфліктів.
4. Поняття про стратегію поведінки. Ситуативний аналіз ефективності використання окремих стратегії поведінки у процесі виробничої взаємодії.

Завдання №1.

Клієнтський запит. Звернення до психолога директора спортивної школи: «За декілька днів у м. Київ відбудеться чемпіонат Європи зі спортивної стрільби. Попереднє запрошення було розраховане на чотирьох учасників, тому спортсмени, яких ми делегуємо на нього мають однаковий рівень підготовки та спортивні досягнення. Виявилось, що за невідомих нам причин кількість спортсменів, які можуть брати участь у змаганні від нашої школи скоротили до одного учасника. Тому хотілося б, щоб ви нам допомогли обрати спортсмена, який не лише має гарну підготовку а й готовий за будь-яку ціну перемогти у змаганні».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. У ході теоретико-методологічного аналізу проблеми визначте необхідність використання підходу до операціоналізації поняття конфлікту К. Томаса у представленій ситуації.
2. У ході роботи використовуйте методику К. Томаса «Стратегії поведінки людини у конфліктній ситуації».
3. Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Зробіть передбачення можливої поведінки обраного вами спортсмена у конфліктній ситуації (особливості взаємодії з суперниками,).
4. Отримані результати дослідження представте у формі бесіди з директором спортивної школи.

Завдання №2.

Клієнтський запит. Звернення до психолога директора трикотажного магазину: «Місяць тому ми прийняли на роботу нового продавця. Марина Ігорівна (продавець) має досить великий стаж роботи шкільного вчителя, високий інтелектуальний рівень розвитку. Як на мене, специфіка її попередньої професії вимагала толерантного ставлення до оточуючих, тому при прийомі на роботу ми навіть не цікавилися такими

речами як рівень культури спілкування. Проте на Марину Ігорівну з боку клієнтів постійно надходять скарги щодо «невміння розмовляти з людьми». Така ситуація вимагає від нас певного рішення. Чи можете ви пояснити причини такої взаємодії Марина Ігорівни з клієнтами?».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Визначте основні стратегії взаємодії досліджуваної у конфліктній ситуації (обґрунтування представте у формі детального аналізу отриманих результатів з використанням діаграм та графіків).
2. У ході роботи використовуйте методику К. Томаса «Стратегії поведінки людини у конфліктній ситуації».
3. Змодельуйте та продемонструйте можливі отримані результати. Зробіть передбачення можливої поведінки досліджуваної у конфліктній ситуації (особливості взаємодії з опонентами, стратегії поведінки).
4. Отримані результати дослідження представте у формі консультативної бесіди з досліджуваною; в ході бесіди намітьте основні шляхи подолання цієї проблеми.

Завдання №3.

Клієнтський запит. Звернення до психолога керівника страхової компанії: «Протягом місяця у нашій компанії на новій посаді працює Андрій Петрович. Він отримав підвищення з посади ІТ-працівника (програміста) на посаду головного менеджера (друга людина після керівника компанії). Проте він поводить себе як «не свій», постійно уникає мене, з підлеглими ніяковіє, намагається нікого не образити. Така стратегія мені подобалася, проте інколи виникають ситуації, в яких необхідно брати «бика за роги», а він цього зробити не може. У приватній розмові він мені розповів, що у всіх проблемних ситуаціях він знав правильні дії, проте не міг діяти, оскільки це змушувало вступати у суперечку з іншими людьми. Чи могли би ви пояснити причини такої стратегії поведінки?».

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

1. Визначте причини такої поведінки Андрія Петровича на новій посаді.
2. У ході роботи використовуйте методику К. Томаса «Стратегії поведінки людини у конфліктній ситуації».
3. Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Зробіть передбачення ефективності виконання досліджуваним професійних обов'язків.
4. Отримані результати дослідження представте у формі консультативної бесіди з досліджуваним щодо отриманих результатів дослідження та поліпшенню взаємодії з оточуючими.

Завдання №4.

Клієнтський запит. Звернення до психолога директора трикотажного магазину: «Місяць тому ми прийняли на роботу нового продавця. Марина Ігорівна (продавець) має досить великий стаж роботи шкільного вчителя, високий інтелектуальний рівень розвитку. Як на мене, специфіка її попередньої професії вимагала толерантного ставлення до оточуючих, тому при прийомі на роботу ми навіть не цікавилися такими речами як рівень культури спілкування. Проте на Марину Ігорівну з боку клієнтів постійно надходять скарги щодо «невміння розмовляти з людьми». Така ситуація

вимагає від нас певного рішення. Чи можете ви пояснити причини такої взаємодії Марини Ігорівни з клієнтами?».

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

1. Визначте основні стратегії взаємодії досліджуваної у конфліктній ситуації (обґрунтування представте у формі детального аналізу отриманих результатів з використанням діаграм та графіків).
2. У ході роботи використовуйте методику К. Томаса «Стратегії поведінки людини у конфліктній ситуації».
3. Змодельуйте та продемонструйте можливі отримані результати. Зробіть передбачення можливої поведінки досліджуваної у конфліктній ситуації (особливості взаємодії з опонентами, стратегії поведінки).
4. Отримані результати дослідження представте у формі консультативної бесіди з досліджуваною; в ході бесіди окресліть основні шляхи подолання цієї проблеми.

Завдання №5.

Клієнтський запит. Звернення до психолога директора компанії: «За кілька днів у Києві відбудеться конференція членів асоціації виробників реклами. Окрім обговорення нагальних проблем галузі, планується підписання ряду угод між підприємцями, телекомпаніями (виробниками рекламної продукції) та рядом рекламних агентств. Зрозуміло, що в умовах жорсткої конкуренції необхідно вміти відстояти позицію компанії, проте зробити це толерантно, цивілізовано. Кого з представників нашого агентства ви могли би запропонувати для представництва на міжнародній конференції?».

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

1. Визначте кандидатуру, що потенційно найбільш продуктивно взаємодіятиме у конфліктній ситуації (обґрунтування представте у вигляді порівняльного аналізу з використанням діаграм та графіків).
2. У ході роботи використовуйте методику К. Томаса «Стратегії поведінки людини у конфліктній ситуації».
3. Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Зробіть передбачення можливої поведінки кандидата у конфліктній ситуації (особливості взаємодії з опонентами, суперниками у конфлікті, стратегії поведінки).
4. Отримані результати дослідження представте у формі рекомендаційної психологічної характеристики.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Асеев В.Г. Психология труда: учеб. пособие / Владимир Григорьевич Асеев. – Ч.І. – 2-е изд. – Иркутск: Иркут. ун-т, 2005. – 342 с.
2. Баклицький І.О. Психологія праці : підручник. – 2-е вид., перероб. і доп. / І.О. Баклицький. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
3. Емельянов С.М. Теория и практика связей с общественностью. Вводный курс. – СПб.: Питер, 2005. – 240с.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Эвальд Фридрихович Зеер. – М.: Академия, 2009. – 240 с.

5. Зинченко В.П. Эргономические основы организации труда / Владимир Петрович Зинченко, Владимир Михайлович Мунипов, Георгий Львович Смолян. – М.: «Экономика», 1974. – 240 с.
6. Кириченко В. В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії : Навчальний посібник / В.В. Кириченко. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – 110 с.
7. Кириченко В.В. Психологія праці : модульний курс / Кириченко В.В., Мазяр О.В. . – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 190 с.
8. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996 – 400 с.
9. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія / Олег Матвійович Кокун. – К.: «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. – 200 с.
10. Коноваленко А.В. Психология политической рекламы. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. – 96 с.
11. Корольков В.Г. Основы «паблик рилешнз». – Киев, 2000. – 245 с.
12. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук. – 2-е вид., випр. та доп. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.
13. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: навч. посібник / Крушельницька Ярослава Володимирівна. – К.: КНЕУ, 2000. – 232 с.
14. Лебедев-Любимов А. Психология рекламы. – СПб.: Питер, 2002. – 368 с.
15. Либин А.В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и американских традиций: учебное пособие / Александр Владимирович Либин. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – 544 с. – (HOMO UNICUS).
16. Ложкин Г.В. Практическая психология в системах «человек-техника» / Георгий Владимирович Ложкин, Надежда Ивановна Повякель. – К.: МАУП, 2003. – 296 с.
17. Малхазов О.Р. Психологія праці: навч. посіб. / О.Р. Малхазов. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
18. Моляко В.А. Психология конструкторской деятельности / Валентин Алексеевич Моляко. – М.: Машиностроение, 1983. – 134 с.
19. Морозов А.В. Деловая психология. Курс лекций: Учебник для высших и специальных учебных заведений. СПб.: Изд-во Союз, 2000. – 576 с.
20. Платонов К.К. Психология: учеб. пособие для повышения квалификации инж.-пед. работников / К.К. Платонов – М.: Высш. школа, 1977. – 247 с.
21. Професійно-орієнтовані завдання з психології: навчальний посібник / [За ред. О.Л. Музики] / Олександр Леонідович Музика, Вікторія Валеріївна Горбунова, Інна Станіславівна Загурська, Віталій Олександрович Климчук та ін. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010 – 590 с.
22. Психологические основы «Паблик рилейшнз» / Е. Богданов, В. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2004. – 204 с.
23. Толочек В.А. Современная психология труда: учебное пособие / Владимир Алексеевич Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.
24. Федотова Л.Н. Социология массовой коммуникации: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2004. – 397 с.
25. Шуванов В.И. Психология рекламы / В.И. Шуванов. – Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», 2005. – 315 с.

МОДУЛЬ 7. ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ ТА ЕРГОНОМІКА ВИРОБНИЧОГО СЕРЕДОВИЩА

Назви змістових модулів і тем	денна форма					
	Всього годин	кількість годин				
		лекції	практичні	лабораторні	індивідуальна робота	самостійна робота
Модуль 7. Інженерна психологія та ергономіка виробничого середовища						
Методологічні основи інженерної психології	2	2				2
Людина як компонент системи «людина-машина»	4	2	2			2
Прийом, збереження та обробка інформації оператором	2		2			2
Функціональні стани оператора	2		2			4
Прийняття рішень та управлінські дії оператора	6		4			2
Проектування доступного виробничого середовища. Ергономічна оцінка робочого місця	14		2	4		2

ЛЕКЦІЙНИЙ КУРС

Лекція №1. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ІНЖЕНЕРНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

1. Предмет і задачі інженерної психології. Зв'язок інженерної психології з іншими науками.
2. Історія розвитку інженерної психології.
3. Методологічні принципи інженерної психології.
4. Методи інженерної психології: психологічні, фізіологічні, математичні, моделювання.
5. Технічне забезпечення інженерно-психологічних досліджень.

Розвиток інженерної психології пов'язаний із розвитком психологічної науки в цілому, оскільки основний об'єкт вивчення психології - людина, а в інженерній психології - людина-оператор, тобто людина, котра здійснює трудову діяльність у взаємодії з машиною, предметом праці та зовнішнім середовищем за допомогою дистанційного управління. Інженерна психологія у своєму розвитку пройшла кілька етапів: 1) пристосування техніки до людини, 2) пристосування умов праці до людини, 3) передача трудових функцій людини техніці. Досліджуючи процеси функціонування СЛМ, інженерна психологія опирається на методологічну базу - принципи, теоретичні концепції, схеми, які розроблені в загальній психології. Вона використовує знання про закономірності перебігу психічних процесів (сприймання, пам'яті, мислення), у відповідності з якими людина-оператор приймає інформацію, її запам'ятовує та переробляє. Велике значення мають дані психофізіології, що розкривають фізіологічне забезпечення психічних процесів, індивідуальні особливості їхнього вияву та допомагають з'ясувати психофізіологічну «ціну» досягнення певної мети. Дуже тісними є зв'язки інженерної психології з психологією праці - в напрямку вивчення механізмів регуляції трудової діяльності, раціональної організації праці, професіонального відбору та навчання операторів. Інженерна психологія дотична і до проблем соціальної психології.

За допомогою психологічних методів здійснюється психологічний аналіз діяльності оператора в реальних або лабораторних умовах, аналіз впливу різних психологічних факторів на результати діяльності оператора. Психологічні методи застосовують з метою дослідження або з метою випробування. За результатами досліджень, отриманими за допомогою спостереження, експерименту або опитування, виявляють закономірності діяльності оператора та механізми психічних явищ. У процесі випробувань, які проводяться через тестування, з'ясовується наявність необхідних психологічних рис та характеристик певного оператора.

Фізіологічними методами послуговуються у вивченні функціонального стану людини, характеру реагування різних систем організму в процесі діяльності. Аналіз фізіологічних характеристик дає змогу визначити, як і якою "ціною" здійснюється досягнення відповідної мети. Математичні методи використовують для статистичної обробки результатів, пошуку закономірностей, побудови моделей діяльності оператора.

Психологічні і фізіологічні методи є традиційними для психології, і тому для вирішення необхідних завдань розроблено надзвичайно багато методик.

Особливістю методів моделювання є те, що в них розглядаються не реальні процеси, а штучно побудовані об'єкти, які певним чином співвідносяться з реальними явищами і тому називаються моделями.

Лекція №2.

ЛЮДИНА ЯК КОМПОНЕНТ СИСТЕМИ «ЛЮДИНА-МАШИНА»

1. Особливості та класифікація СЛМ.
2. Розподіл функцій у СЛМ.
3. Основні концепції аналізу та проектування СЛМ.
4. Оператор та інформація в СЛМ.

Залежно від сфери застосування, СЛМ мають відповідну структуру, визначаються ступенем участі й кількістю операторів. З цими ознаками пов'язані й функції оператора в СЛМ, що зумовлює необхідність класифікації діяльності оператора і самих систем "людина - машина". Основою такої класифікації можуть бути групи ознак: цільове призначення системи; характеристики людини або певної групи людей; тип і структура машини; тип взаємодії у самій системі.

За призначенням системи поділяються на такі класи: керуючі, основне завдання яких - керування машиною або комплексом; обслуговуючі, в котрих людина наглядає за діяльністю машини, проводячи її ремонт і налаштування тощо; навчальні, до яких належать технічні засоби навчання, тренажери, імітатори і т. ін.

Головна проблема діяльності операторів таких систем - це збереження готовності до дії. У критичних ситуаціях оператор має швидко зорієнтуватись, поставити правильний технічний діагноз і прийняти ефективне рішення, а також вміти застосовувати ручне управління. Для цього він повинен володіти знаннями про будову системи, взаємодію її складових і утримувати в пам'яті значну кількість характеристик і параметрів її роботи. Динамічність СЛМ пов'язана з її структурою, яка визначається взаємодією елементів різної природи та змінами характеру взаємозв'язків. Це зумовлює такі її властивості: розгалуженість структури СЛМ або зв'язків між елементами цієї структури; різноманітність природи елементів СЛМ (людина, група чи групи людей, автомат, машина, комплекс); автономність елементів, яка полягає у їхній здатності незалежно від інших виконувати свої функції; гнучкість самої структури СЛМ, що забезпечує перехід і виконання різних функцій оператором.

Теорія інформації - це наука, що вивчає закономірності отримання, переробки, зберігання і передавання інформації. Інформацію визначають як функцію відношення кількості можливих відповідей до і після її отримання, тобто функцію відношення апостеріорної імовірності події до її апіорної імовірності. Інформаційна модель - це організоване згідно з визначеною системою правил відображення реального об'єкта, систем його управління, зовнішнього середовища та засобів впливу на їхній стан через процес управління.

Питання для обговорення

- Які професії відносяться до системи «людина-машина»?
- Особливості та класифікація СЛМ.
- Конфлікти в СЛМ та способи їх вирішення.
- Фактори, що впливають на діяльність оператора в СЛМ.
- Види діяльності оператора.

- Кількісний опис діяльності оператора. Напруженість діяльності оператора.
- Алгоритмічний опис діяльності оператора.

ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ

Практичне заняття № 1 ЛЮДИНА ЯК КОМПОНЕНТ СИСТЕМИ «ЛЮДИНА-МАШИНА»

Питання для обговорення

1. Особливості та класифікація СЛМ.
2. Конфлікти в СЛМ та способи їх вирішення.
3. Фактори, що впливають на діяльність оператора в СЛМ.
4. Види діяльності оператора.
5. Кількісний опис діяльності оператора. Напруженість діяльності оператора.
6. Алгоритмічний опис діяльності оператора.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Задачи инженерной психологии/ Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А. Основы инженерной психологии. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2002. С. 21-25.

Гурьева Л.П. Психологические последствия компьютеризации: функциональный, онтогенетический и исторический аспекты // Вопросы психологии, 1993. – №3. – С. 5-16.

Реферати

1. Поняття про професію і професійну приналежність.
2. Фізіологічні методи в інженерній психології.
3. Показники якості систем «людина-машина». Оператор у системі «людина-машина».
4. Інформація в системі «людина-машина». Зв'язок інформації й ентропії.

Практичне заняття № 2 ПРИЙОМ, ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА ОБРОБКА ІНФОРМАЦІЇ ОПЕРАТОРОМ

Питання для обговорення

1. Загальне поняття про інформацію. Її властивості та характеристики.
2. Система обробки інформації оператором в СЛМ.
3. Збереження та обробка інформації оператором: пам'ять і оперативне мислення. Моделювання мислительних процесів.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Специфика труда операторов/ Стрелков Ю.К. Инженерная психология. – М.: МГУ, 1998. – 289с.

Гордеева Н. Д. Микродинамика внутренней формы действия// Вопросы психологии. – 2000. – №6 – С.100-111.

Реферати

1. Структура і механізми процедури прийняття рішення.
2. Прийняття рішення на перцептивно-пізнавальному та мовно-мислиннєвому рівнях

Практичне заняття № 3 ФУНКЦІОНАЛЬНІ СТАНИ ОПЕРАТОРА

Питання для обговорення

1. Загальна характеристика функціональних станів оператора.
2. Емоційні стани оператора.
3. Показники напруженості оператора. Характеристика втоми оператора.
4. Методи контролю функціонального стану оператора.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Машин В.А. Психофизиологические исследования эмоциональной лабильности операторов АЭС // Вопросы психологии. – 1997. – №4. – С. 95-103
Гордеева Н. Д. Микродинамика внутренней формы действия // Вопросы психологии. – 2000. – №6 – С.100-111.

Реферати

1. Психологічна характеристика діяльності оператора.
2. Фізіологічна характеристика діяльності оператора.
3. Діяльність оператора в умовах потоку сигналів.
4. Професійні дії оператора.

Практичне заняття № 4-5 ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ТА УПРАВЛІНСЬКІ ДІЇ ОПЕРАТОРА

Питання для обговорення

1. Психологічні аспекти проблеми прийняття рішень.
2. Прийняття оператором рішень на перцептивному рівні.
3. Прийняття оператором рішень на мовно-мислительному рівні.
4. Групові рішення у роботі операторів.
5. Психомоторні аспекти управлінських дій оператора.
6. Вплив антропометричних характеристик на управлінські дії оператора.
7. Енергетичні характеристики управлінських дій оператора.
8. Мовні сигнали як управлінські дії в СЛМ.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Гордеева Н. Д. Микродинамика внутренней формы действия // Вопросы психологии. – 2000. – №6 – С.100-111.
Машин В.А. О двух уровнях личностной регуляции поведения человека // Вопросы психологии. – 1994. – №3. – С. 144-149.

Реферати

1. Виникнення і структура інженерно-психологічного проектування.

2. Зміст робіт з врахування людського фактора на різних стадіях проектування СЛМ.
3. Інженерно-психологічні вимоги до проектування СЛМ.
4. Методи вирішення окремих задач інженерно-психологічного проектування.

Практичне заняття № 6

ПРОЕКТУВАННЯ ДОСТУПНОГО ВИРОБНИЧОГО СЕРЕДОВИЩА. ЕРГОНОМІЧНА ОЦІНКА РОБОЧОГО МІСЦЯ

Питання для обговорення

1. Взаємодія працівника з виробничим середовищем
2. Поняття про доступність виробничого середовища
3. Облаштування робочого місця та архітектурна доступність
4. Транспортна та інформаційна доступність
5. Взаємодія працівника зі знаряддями праці та технологіями
6. Облаштування робочого місця для маломобільних груп

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Принципи універсального дизайну // Азін В. О., Байда Л. Ю., Грибальський Я. В., Красюкова-Еннс О. В. Доступність та універсальний дизайн : навч.-метод. посіб./ за заг. ред. Байди Л. Ю., Красюкової-Еннс О. В. – К., 2013. –128с.

Інженерно-психологічна і економічна оцінка СЛМ/ Трофімов Ю.Л. Інженерна психологія. – К.:Либідь, 2002. – С.245-254.

Реферати

1. Порівняльна характеристика зорової та слухової форм індикації.
2. Вимоги до проектування акустичних засобів відображенні інформації.

ЛАБОРАТОРНІ РОБОТИ

Лабораторна робота № 1-5

ПРОЕКТУВАННЯ ДОСТУПНОГО ВИРОБНИЧОГО СЕРЕДОВИЩА. ЕРГОНОМІЧНА ОЦІНКА РОБОЧОГО МІСЦЯ

Лабораторні заняття завершуються виконанням професійно-орієнтованого завдання, яке студент зобов'язаний здати вкінці модулю. Студент самостійно обирає для виконання одне з запропонованих професійно-орієнтованих завдань, та розв'язує його за допомогою алгоритму.

Питання для самостійного опрацювання

1. Принципи ергономічної оцінки середовища.
2. Організаційна ергономіка.
3. Вплив знарядь праці на працездатність та функціональний стан працівника.

Клієнтський запит

Ви працюєте психологом в рекламному агентстві «Погляд». До вас звернувся начальник відділу комп'ютерно-програмного забезпечення із скаргами на низьку працездатність операторів. Він зазначив: «Останнім часом мої підлеглі часто запізнюються на роботу, провокують один одного на конфлікти, невчасно виконують доручення, при цьому якість виконаних завдань на низькому рівні. У зв'язку з цим відділ не вкладається в окреслені строки, і як результат – невиконання квартальних планів. Я хочу знати в чому причина?».

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

1. *Визначте рівень психоемоційної напруги операторів та дослідіть умови їх праці.*
2. *У ході роботи користуйтеся методикою експрес-діагностики рівня психоемоційної напруги (О.С. Копіної, К.О. Суислової, Е.В. Заїкіна) та «Ергономічною контрольною картою».*
3. *Підготуйте діагностичний звіт за результатами дослідження рівня ефективності та оптимізації умов праці операторів.*
4. *Продемонструйте бесіду, в ході якої Ви представляєте результати дослідження керівникові, інтерпретуєте їх та даєте рекомендації.*

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Основы инженерной психологии. Учеб. пособие /Под ред. Б.Ф. Ломова – М.: Высшая школа, 1977. – 335 с.
2. Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А. Основы инженерной психологии. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2002. – 576 с.
3. Душков Б.А., Смирнов Б.А., Королев А.В. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: Словарь. – М.: Академический Проект: Фонд "Мир", 2005. – 848 с.
4. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. – М.: Изд-во МГУ, 1987. – 208 с.
5. Комплексная социально-психологическая методика изучения личности инженера: Учеб. пособие / Чугунова Э.С., Чикер В.А., Михеева С.М. и др.; Под ред. Э.С. Чугуновой. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1991. – 184 с.
6. Практикум по инженерной психологии /Под ред. А.А. Крылова, В.А. Ганзена. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1978. – 168 с.
7. Денисов В. Г. Эргономика. — К.: Техника, 1971. — 104 с.
8. Денисов В. Г., Тютюнк Б. Г. Эргономика на службе производства. — К.: Общество "Знание" УССР, 1978.
9. Зинченко В. П., Мунипов В. М. Основы эргономики. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1979. — 344 с.
10. Костюк В. И., Ходаков В. Е. Системы отображения информации и инженерная психология. — К.: Выща шк., 1977. — 192 с.
11. Азін В. О., Байда Л. Ю., Грибальський Я. В., Красюкова-Еннс О. В. Доступність та універсальний дизайн : навч.-метод. посіб./ за заг. ред. Байди Л. Ю., Красюкової-Еннс О. В. — К., 2013. —128с.
12. Школа для кожного : посібник / Упорядник: Байда Л. Ю. — К., 2015. — 60 с.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗВІТУ ЗА ЛАБОРАТОРНЕ ЗАНЯТТЯ

96-100 балів	<ul style="list-style-type: none"> • Практичне завдання зроблене правильно, самостійно і відповідно до вимог. • При виконанні практичного завдання студент виявив творчий оригінальний підхід, ґрунтовність знань. • У психодіагностичних дослідженнях наявний бланк відповідей, заповнений власноруч досліджуваним або дослідником. • Кількісна обробка результатів виконана правильно і за усіма показниками. • Зроблено якісний аналіз усіх показників. Аналіз детальний та послідовний. • Зроблено інтерпретацію отриманих результатів. Інтерпретація містить узагальнену характеристику досліджуваного явища, описуються можливі причини такого результату, зазначаються типологічні особливості досліджуваних. • Є рекомендації щодо проведення консультативної, корекційної або розвивально-відновлювальної роботи. Наведено приклади конкретних технік або завдань, які можуть бути використані. • Звіт написаний стилістично та граматично правильно з використанням професійних термінів. • Звіт оформлений відповідно до вимог. • Звіт здано на лабораторному занятті.
91-95 балів	<ul style="list-style-type: none"> • Практичне завдання зроблене правильно, самостійно і відповідно до вимог. • При виконанні практичного завдання студент виявив творчий ґрунтовність знань. • У психодіагностичних дослідженнях наявний бланк відповідей, заповнений власноруч досліджуваним або дослідником. • Кількісна обробка результатів виконана правильно і за усіма показниками. • Зроблено якісний аналіз усіх показників. Аналіз детальний та послідовний. • Зроблено інтерпретацію результатів. Інтерпретація містить узагальнену характеристику досліджуваного явища, описуються можливі причини такого результату, зазначаються типологічні особливості. • Є рекомендації щодо проведення консультативної, корекційної або розвивально-відновлювальної роботи. Рекомендації конкретизовані відносно одержаних результатів. • Звіт написаний стилістично та граматично правильно з використанням професійних термінів. • Звіт оформлений відповідно до вимог. • Звіт здано на лабораторному занятті.
85-90 балів	<ul style="list-style-type: none"> • Практичне завдання зроблене правильно, відповідно до вимог. • При виконанні практичного завдання студент виявив знання, що

	<p>вказують на його достатню обізнаність з темою.</p> <ul style="list-style-type: none"> • У психодіагностичних дослідженнях наявний бланк відповідей, заповнений власноруч досліджуваним або дослідником. • Кількісна обробка результатів виконана правильно і за усіма показниками. • Зроблено якісний аналіз усіх показників. • Зроблено інтерпретацію результатів. Інтерпретація містить узагальнену характеристику досліджуваного явища, зазначаються типологічні особливості. • Є рекомендації щодо проведення консультативної, корекційної або розвивально-відновлювальної роботи. • Звіт написаний стилістично та граматично правильно з використанням професійних термінів. • Звіт оформлений відповідно до вимог. • Звіт здано на лабораторному занятті.
75-84 бали	<ul style="list-style-type: none"> • Практичне завдання зроблене відповідно до вимог з незначними помилками, які студент здатен самостійно виправити. • При виконанні практичного завдання студент виявив достатній рівень знань. • У психодіагностичних дослідженнях наявний бланк відповідей, заповнений власноруч досліджуваним або дослідником. • Кількісна обробка результатів виконана правильно та за усіма показниками. • Зроблено якісний аналіз усіх показників. • Зроблено інтерпретацію результатів. Інтерпретація містить узагальнену характеристику досліджуваного явища, зазначаються типологічні особливості. • Є рекомендації щодо проведення консультативної або корекційної роботи. • У звіті є незначні стилістичні та граматичні помилки, використано професійні терміни. • Звіт оформлений відповідно до вимог. • Звіт здано на лабораторному занятті.
71-74 бали	<ul style="list-style-type: none"> • Практичне завдання зроблене відповідно до вимог, наявні помилки істотно не вплинули на результати. • При виконанні практичного завдання студент виявив дискретні знання з теми. • У психодіагностичних дослідженнях наявний бланк відповідей, заповнений власноруч досліджуваним або дослідником. • Кількісна обробка результатів виконана правильно і за усіма показниками. • Якісний аналіз показників поверховий. • Зроблено інтерпретацію результатів. Інтерпретація містить узагальнену характеристику досліджуваного явища. • Є загальні рекомендації щодо проведення консультативної, корекційної або розвивально-відновлювальної роботи. • У звіті є незначні стилістичні та граматичні помилки. • Звіт оформлений відповідно до вимог. • Звіт здано на лабораторному занятті.

61-70 балів	<ul style="list-style-type: none"> • Практичне завдання зроблене з незначними помилками. • При виконанні практичного завдання студент виявив рівень знань, достатній для виконання практичного завдання. • У психодіагностичних дослідженнях наявний бланк відповідей, заповнений власноруч досліджуваним або дослідником. • Кількісна обробка результатів виконана правильно і за усіма показниками. • Якісний аналіз показників поверховий. • Зроблено інтерпретацію результатів, яка є повторенням якісного аналізу. • У звіті є незначні стилістичні та граматичні помилки. • Звіт оформлений відповідно до вимог. • Звіт здано на лабораторному занятті.
0-60 балів	Наявні істотні помилки у виконанні практичного завдання.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПМР ТА ЕКЗАМЕНАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Вид завдання	Оцінка	Вимоги до знань та умінь студентів
Тестове	4 бали	Правильна відповідь на тестове завдання.
	0 балів	Неправильна відповідь на тестове завдання.
<i>Максимальна кількість балів</i>	20 балів	
Теоретичне	0-9 балів	Несвідоме, механічне відтворення матеріалу зі значними помилками та прогалинами; судження необґрунтовані; недостатньо проявляється самостійність мислення. Відповідь містить стилістичні та граматичні помилки.
	10-16 балів	Свідоме відтворення матеріалу з незначними помилками; дещо порушено логічність та послідовність викладу; недостатньо проявляється самостійність мислення. Відповідь стилістично правильна, містить незначні граматичні помилки.
	17-23 бали	Свідоме і повне відтворення матеріалу з деякими неточностями у другорядному матеріалі; виклад матеріалу достатньо обґрунтований, дещо порушено послідовність викладу. Відповідь стилістично та граматично правильна.
	24-30 балів	Виклад матеріалу глибоко обґрунтований, логічний, переконливий. Відповідь містить власні приклади, що свідчить про творче застосування матеріалу. Відповідь стилістично та граматично правильна.
<i>Максимальна кількість балів</i>	30 балів	

Професійно-орієнтоване	50-46 балів	<ul style="list-style-type: none"> • Практичне завдання зроблене правильно, самостійно і відповідно до вимог. • При виконанні практичного завдання студент виявив творчий оригінальний підхід, ґрунтовність знань. • У психодіагностичних дослідженнях наявний бланк відповідей, заповнений власноруч досліджуваним або дослідником. • Кількісна обробка результатів виконана правильно і за усіма показниками. • Зроблено якісний аналіз усіх показників. Аналіз детальний та послідовний. • Зроблено інтерпретацію отриманих результатів. Інтерпретація містить узагальнену характеристику досліджуваного явища, описуються можливі причини такого результату, зазначаються типологічні особливості досліджуваних. • Є рекомендації щодо проведення консультативної, корекційної або розвивально-відновлювальної роботи. Наведено приклади конкретних технік або завдань, які можуть бути використані. • Завдання написане стилістично та граматично правильно з використанням професійних термінів.
	45-38 бали	<ul style="list-style-type: none"> • Практичне завдання зроблене правильно, відповідно до вимог. • При виконанні практичного завдання студент виявив знання, що вказують на його достатню обізнаність з темою. • У психодіагностичних дослідженнях наявний бланк відповідей, заповнений власноруч досліджуваним або дослідником. • Кількісна обробка результатів виконана правильно і за усіма показниками. • Зроблено якісний аналіз усіх показників. • Зроблено інтерпретацію результатів. Інтерпретація містить узагальнену характеристику досліджуваного явища, зазначаються типологічні особливості. • Є рекомендації щодо проведення консультативної, корекційної або розвивально-відновлювальної роботи. • Звіт написаний стилістично та граматично правильно з використанням професійних термінів.
	30-37 балів	<ul style="list-style-type: none"> • Практичне завдання зроблене з незначними помилками. • При виконанні практичного завдання студент виявив рівень знань, достатній для виконання практичного завдання. • У психодіагностичних дослідженнях наявний бланк відповідей, заповнений власноруч досліджуваним або дослідником.

		<ul style="list-style-type: none"> • Кількісна обробка результатів виконана правильно і за усіма показниками. • Якісний аналіз показників поверховий. • Зроблено інтерпретацію результатів, яка є повторенням якісного аналізу. • У звіті є незначні стилістичні та граматичні помилки.
	0-29 балів	<ul style="list-style-type: none"> • Наявні істотні помилки.
Максимальна кількість балів	50 балів	
Всього	100 балів	